

Hva forklarer studenters lederambisjoner?

MSc in Innovation and Entrepreneurship

Jonas Jafari
16.05.2014



HØGSKOLEN
I BERGEN

BERGEN UNIVERSITY COLLEGE

Oppgavens tittel: Hva forklarer studenters lederambisjoner?	Lvert dato: 16.05.2014
Forfatter: Jonas Jafari	Antall sider u/vedlegg: 94
Veileder: Tom Skauge	Antall sider m/vedlegg: 131
Mastergrad: MSc. Innovasjon og Entreprenørskap	
Metodevalg: Kvantitativ metode	

Sammendrag:

Tema for min masteroppgave er studenters lederambisjoner. Hva forklarer studenters lederambisjoner? Gjennom analyse av et kvantitativt datamateriale legger jeg fram et forslag til en måte å måle lederambisjoner på – sammenholdt med funn fra datamaterialet. Mine funn kan oppsummeres slik:

1. Yrkeserfaring før og/eller under studier påvirker ikke studentenes lederambisjoner.
2. Studenter med sterke lederambisjoner mener at sosial status er svært viktig. Dette er en samvariasjon ved at studenter som mener at sosial status er svært viktig, også har sterke lederambisjoner.
Ønske om sosial status avtar fra man er student til man får ledererfaring.
3. Kvinner er betydelig mer sikkerhetssøkende enn menn når det kommer til karrierevalg. Dette gjelder både for kvinnelige studenter og kvinner i jobb. Spesielt ser man i datamaterialet en gradvis økning av antallet sikkerhetssøkende kvinner fra 2007 til 2012.

At kvinner er mer sikkerhetssøkende enn menn, slår *ikke* ut på kvinnes lederambisjoner sett i forhold til menn.

Stikkord for bibliotek: Ledelse, ambisjoner, motivasjon, personlighetsegenskaper, persepsjon, beslutningstaking, sikkerhetssøkende, sosial status, yrkeserfaring, yrkesvalg, lederambisjoner

Forord

Denne masteroppgaven skrives som siste del av det toårige masterstudiet Innovasjon og Entreprenørskap, som er et samarbeid mellom Høgskolen i Bergen og Universitetet i Oslo.

Jeg ønsker å rette en stor takk til min veileder Tom Skauge. Han har alltid vært tilgjengelig og vært en inspirasjonskilde for meg gjennom hele perioden. Jeg ønsker å takke klassen for morsomme og motiverende dager og SiB Sykkel for fine sykkelturer, som har gitt rom for mange og lange tanker.

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	7
1.1	Bakgrunn og formål	7
1.2	Motivasjon for masteroppgaven.....	7
1.3	Problemstilling og hypoteser	8
1.4	Oppgavens oppbygning.....	8
2	Teori	9
2.1	Ledelse.....	9
2.2	Lederambisjoner.....	11
2.2.1	Motivasjon	12
2.2.2	Personlighet	16
2.2.3	Persepsjon	18
2.2.4	Beslutninger.....	20
2.3	Hva påvirker lederambisjoner?	23
2.3.1	Yrkeserfaring	23
2.3.2	Sosial status.....	25
2.3.3	Sikkerhetssøkende kvinner.....	27
3	Metode	32
3.1	Eksisterende data	32
3.1.1	Undersøkellesdesign	34
3.1.2	Hvorfor velge eksisterende data?	35
3.1.3	Se inn i fremtiden og tilbake på fortiden	35
3.1.4	Kvasiepanel	35
3.2	Styrker og svakheter	36
3.2.1	Styrker og svakheter med kvantitativ metode.....	36
3.2.2	Populasjonsutvalg og svarprosent	38
3.2.3	Styrker og svakheter i Studentundersøkelsen	39
3.2.4	Styrker og svakheter i Alumniundersøkelsen	40
3.3	Validitet og reliabilitet.....	41
3.3.1	Validitet.....	41
3.3.2	Reliabilitet.....	42
3.4	Behandling av datamaterialet	43
3.4.1	Rekoding.....	43
3.4.2	Utvalg og variabler	43
3.5	Dataanalysens fremgangsmåte	44
4	Dataanalyse og drøfting.....	45
4.1	Lederambisjoner.....	46
4.1.1	Cronbachs alfa for lederambisjoner	53
4.1.2	Korrelasjon og signifikansnivå for lederambisjoner	54
4.1.3	Operasjonalisering av lederambisjoner.....	55
4.2	Hva kan forklare lederambisjoner?	57
4.2.1	Hypotese 1 – Påvirkningen av yrkeserfaring på lederambisjoner	58
4.2.2	Hypotese 2 – Ønske om sosial status hos studenter med lederambisjoner	62
4.2.3	Hypotese 3 – Sikkerhetssøkende kvinner.....	74
5	Oppsummering og konklusjon	86
5.1	Hypotese 1 – Påvirkningen av yrkeserfaring på lederambisjoner	87
5.2	Hypotese 2 – Ønske om sosial status hos studenter med lederambisjoner.....	88
5.3	Hypotese 3 – Sikkerhetssøkende kvinner.....	89
5.4	Generaliserbarhet og forslag til videre forskning	90

6	Litteraturliste	91
7	Vedlegg.....	95
7.1	Studentundersøkelsen	95
7.2	Alumniundersøkelsen.....	105
7.3	Operasjonalisering av lederambisjoner uten rekoding	117
7.4	Fordeling - uavhengige variabler	118
7.4.1	Yrkeserfaring	118
7.4.2	Sosial status.....	119
7.4.3	Sikkerhetssøkende personer.....	123
7.5	Operasjonalisering av sosial status uten rekoding	126
7.6	Operasjonalisering av sikkerhetssøkende personer uten rekoding	127
7.7	Statistiske tester for sosial status i Alumniundersøkelsen	128
7.8	Statistiske tester for sikkerhetssøkende personer i Alumniundersøkelsen	129

Liste over tabeller

Tabell 1 – Cattells personlighetstest av 16 personlighetsfaktorer.....	17
Tabell 2 – Svarprosent (Studentundersøkelsen)	38
Tabell 3 – Styrker i Studentundersøkelsen.....	39
Tabell 4 – Svakheter i Studentundersøkelsen	39
Tabell 5 – Styrker i Alumniundersøkelsen.....	40
Tabell 6 – Svakheter i Alumniundersøkelsen	40
Tabell 7 – Data til avhengig variabel for lederambisjoner 1 (Studentundersøkelsen)	47
Tabell 8 – Data til avhengig variabel for lederambisjoner 2 (Studentundersøkelsen)	49
Tabell 9 – Data til avhengig variabel for lederambisjoner 3 (Studentundersøkelsen)	50
Tabell 10 – Data til avhengig variabel for lederambisjoner 4 (Studentundersøkelsen).....	51
Tabell 11 – Data til avhengig variabel for lederambisjoner 5 (Studentundersøkelsen).....	52
Tabell 12 – Cronbachs alfa reliabilitetsmål av lederambisjoner	53
Tabell 13 – Korrelasjon og signifikansnivå for lederambisjoner	54
Tabell 14 – Data til operasjonaliseringen av mastervariabel lederambisjoner (Studentundersøkelsen)	55
Tabell 15 – Cronbachs alfa for sosial status (Studentundersøkelsen).....	62
Tabell 16 – Korrelasjon og signifikansnivå for sosial status.....	64
Tabell 17 – Data til fordelingen av ny sammensatt variabel; sosial status	65
Tabell 18 – Data til sammensatt variabel for sosial status (Alumniundersøkelsen)	70
Tabell 19 – Cronbachs alfa reliabilitetsmål for sikkerhetssøkende personer (Studentundersøkelsen)	79
Tabell 20 – Korrelasjon og signifikansnivå for sikkerhetssøkende personer (Studentundersøkelsen).....	79
Tabell 21 – Datatabell for operasjonalisering av ”sikkerhetssøkende kvinner” (Studentundersøkelsen).....	80

Liste over figurer

Figur 1 – PAIE (Strand, 2007, s. 434)	10
Figur 2 – Maslows behovshierarki	12
Figur 3 – Motivasjonsformelen i forventningsteori	15
Figur 4 – Ulric Neissers teori om persepsjon	18
Figur 5 – Hva er lederambisjoner?	22
Figur 6 – Seks-fasemodellen for karrierebeslutninger (Hirschi & Läge, 2007, s. 166)	28
Figur 7 – Hva kan forklare lederambisjoner?	31
Figur 8 – Tidslinje for besvarelse av undersøkelsene med hensyn på yrkesaktivitet	33
Figur 9 – Ulike undersøkelsesdesign (Gripsrud, Olsson, & Silkoset, 2011, s. 38)	34
Figur 10 – Grafisk fremstilling av avhengig variabel for lederambisjoner 1 (Studentundersøkelsen)	47
Figur 11 – Grafisk fremstilling av avhengig variabel for lederambisjoner 2 (Studentundersøkelsen)	49
Figur 12 – Grafisk fremstilling av avhengig variabel for lederambisjoner (Studentundersøkelsen)	50
Figur 13 – Grafisk fremstilling av avhengig variabel for lederambisjoner 4 (Studentundersøkelsen)	51
Figur 14 – Grafisk fremstilling av avhengig variabel for lederambisjoner 5 (Studentundersøkelsen)	52
Figur 15 – Operasjonalisering av mastervariabel lederambisjoner (Studentundersøkelsen)	55
Figur 16 – Hvilke indikatorer kan være med på å måle lederambisjoner?	56
Figur 17 – Oppgavens modell: Hva kan forklare lederambisjoner?	57
Figur 18 – Påvirkningen av betalt arbeid på lederambisjoner	59
Figur 19 – Påvirkningen av yrkeserfaring på lederambisjoner	60
Figur 20 – Fordelingen av mastervariabelen sosial status	65
Figur 21 – Sammenhengen mellom sosial status og lederambisjoner	66
Figur 22 – Sammenhengen mellom lederambisjoner og sosial status	67
Figur 23 – S sammensatt variabel for sosial status (Alumniundersøkelsen)	70
Figur 24 – Ønske om sosial status for personer med ledererfaring (Alumniundersøkelsen)	71
Figur 25 – Tidslinje for besvarelse av undersøkelsene med hensyn på yrkesaktivitet	72
Figur 26 – Ønske om sosial status for personer med ulik ledererfaring (Alumniundersøkelsen)	72
Figur 27 – Motivasjonsformel	73
Figur 28 - Sikkerhetssøkende kvinner og menn (Studentundersøkelsen)	75
Figur 29 – Sikkerhetssøkende kvinner og menn (Alumniundersøkelsen)	77
Figur 30 – Kvinner og menns karrierebeslutningsprosesser (Hirschi & Läge, 2007, s. 184-185)	78
Figur 31 – Operasjonalisering av "sikkerhetssøkende kvinner" (Studentundersøkelsen)	80
Figur 32 – Historisk utvikling av sikkerhetssøkende kvinner	81
Figur 33 – Kvinner og menns lederambisjoner (Studentundersøkelsen)	82
Figur 34 – Sammenheng mellom sikkerhetssøkende kvinner og lederambisjoner (Studentundersøkelsen)	83
Figur 35 – Sammenhengen mellom ledererfaring og sikkerhetssøkende kvinner (Alumniundersøkelsen)	84
Figur 36 – Hvordan er det rimelig å måle lederambisjoner?	86

1 Innledning

1.1 Bakgrunn og formål

Kunnskap er fremtidens olje for Norge, uttalte statsminister Erna Solberg (Dn.no, 2014). Verdien av fremtidig arbeid utgjør omkring 80 prosent av nasjonalformuen vår, mens olje og finanskapital bare står for åtte prosent til sammen (Regjeringen.no, 2014). I denne sammenheng er det relevant å skrive en oppgave som fokuserer på studenter og deres vei inn i et kompetansebasert arbeidsliv.

Tema for oppgaven er studenters lederambisjoner og hvordan man på en rimelig måte kan måle dette. Hvilke bakenforliggende faktorer kan forklare studenters ønske om å bli ledere? Oppgaven tar utgangspunkt i en studie av bachelorstudenter på linjen Økonomi og Administrasjon ved Høgskolen i Bergen fra 2006-2013. Flere av funnene sammenliknes med studier av tidligere uteksaminerte studenter fra Høgskolen i Bergen, som nå er i jobb. Jeg forsker på studenter på en lederutdanning som er relevant for temaet i oppgaven.

1.2 Motivasjon for masteroppgaven

Motivasjonen min for å studere studenters lederambisjoner kommer fra egen interesse og erfaringer. Med bachelorgrad i informasjonsteknologi og en snart fullført mastergrad i Innovasjon and Entreprenørskap som bakgrunn, har jeg hatt en rekke relevante deltidsjobber hvor jeg har fått innsikt i hva det vil si å være en leder. Jeg har selv lederambisjoner, men det som motiverer meg for å skrive denne oppgaven, er et ønske om å kunne hjelpe studenter som meg selv. Interessen for disse problemstillingene har jeg hatt lenge da jeg er aktiv i studentmiljøet og snakker daglig med studenter fra forskjellige utdanningsinstitusjoner. Mange studenter har lederambisjoner og tror selv at de kommer til å ende opp som ledere. I 2011 ble det gjennomført en studie som konkluderte med at to av tre ønsker å bli ledere (Manpower.no, 2014). Det er ikke slik at alle studenter med lederambisjoner kommer til å bli ledere, og det er det jeg ønsker å finne årsakene til. Motivasjonen min ligger i et ønske om å årsaksforklare lederambisjoner hos studenter på en slik måte at studenter kan lese min oppgave, og deretter gjøre en vurdering av om de faktisk burde holde på sine ambisjoner om å bli en leder. Skal man følge sine lederambisjoner krever det tid og innsats, men dersom man gjennom min oppgave kan få et annet syn på ønsket om å bli en leder, og forstå at ledelse eventuelt ikke er det rette valget, vil det spare studentene for masse tid som de kan bruke på andre typer ambisjoner.

1.3 Problemstilling og hypoteser

Oppgaven tar utgangspunkt i to problemstillinger. For å kunne svare på disse to problemstillingene, vil jeg undersøke tre hypoteser som omfatter begge problemstillingene:

Problemstilling 1: **Hvordan er det rimelig å måle lederambisjoner?**

Problemstilling 2: **Hva forklarer studenters lederambisjoner?**

Hypotese 1: Studenter som har hatt yrkeserfaring før og/eller under studiene har sterkere lederambisjoner enn de uten yrkeserfaring.

Hypotese 2: Personer som har lederambisjoner har også ønske om sosial status.

Hypotese 3: Kvinner er betydelig mer sikkerhetssøkende enn menn og har derav lavere lederambisjoner.

1.4 Oppgavens oppbygning

I kapittel 2 vil jeg gå gjennom teori og eksisterende forskning, samt gjennomgå sentrale begreper i oppgaven. Kapittel 3 tar for seg oppgavens metodevalg. I kapittel 4 utreder jeg dataanalysen sammen med drøftinger, før oppgaven avsluttes med en konklusjon, litteraturliste og vedlegg.

2 Teori

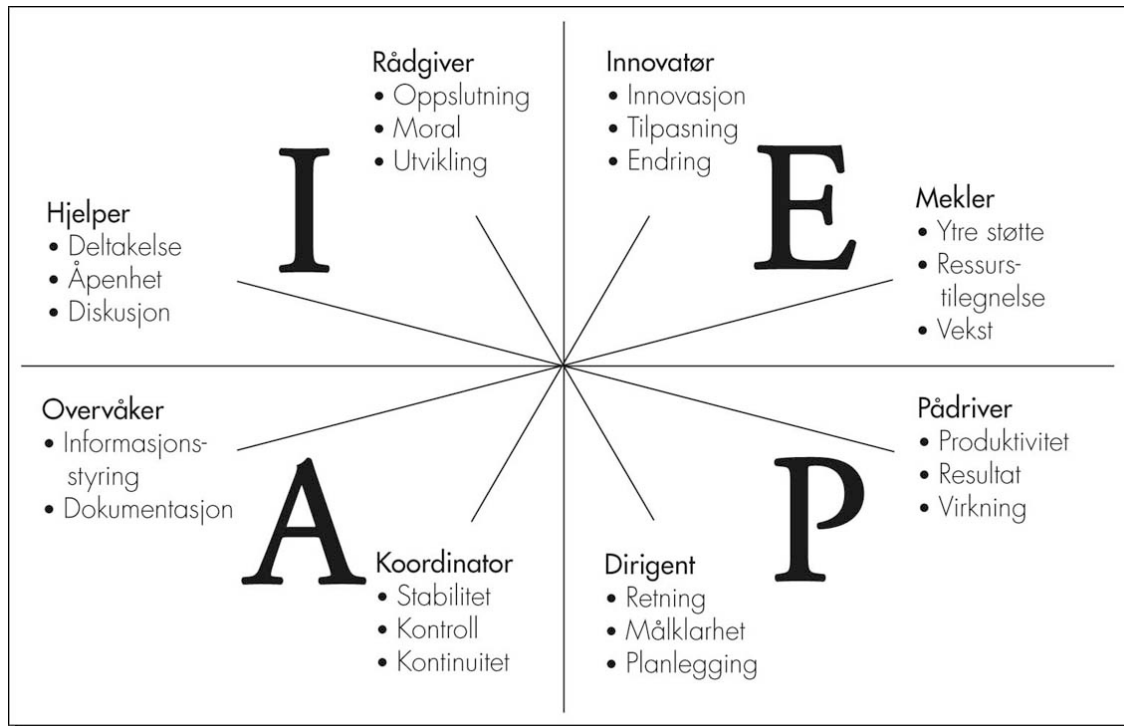
For å studere *lederambisjoner* er det rimelig å ha en idé om hva ledelse er, men det er ikke nødvendig å gjennomgå hele feltet. Dette er ikke en studie av *ledelse*, men en studie om *ambisjoner* om å bli en leder. Ledelse er altså ikke mitt undersøkelsesobjekt, men det inngår i min tolkningsramme. Jeg vil derfor gjennomgå en del aspekter ved ledelse som en presisering av denne tolkningsrammen.

2.1 Ledelse

Ledelse er et begrep som det er mange teoretiske og intuitive oppfatninger av. Det faglige ledelsesfeltet er ikke en samlende disiplin, men et interesseområde med mange ulike brokker av kunnskap og kulturelt betingede forestillinger. Det er ikke mulig å argumentere for at det finnes én omforent definisjon av ledelse (Strand, 2007, s. 11). For nesten 40 år siden skrev Stogdill at det finnes omtrent like mange ulike definisjoner av ledelse som det finnes personer som har forsøkt å definere begrepet (Stogdill, 1974, s. 259). Gary Yukl mener at de fleste definisjonene av ledelse reflekterer den antagelsen at det involverer en prosess der tilsiktet innflytelse utøves av en person over andre mennesker ved å veilede, strukturere og legge til rette for aktiviteter og relasjoner i en gruppe eller organisasjon (Yukl, 2006, s. 3). Det er etter hvert blitt stor enighet om at *ledelse er en spesiell atferd som mennesker utviser i den hensikt å påvirke andre menneskers tenkning, holdning og atferd* (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 416). Det finnes ulike typer ledelse; direkte og indirekte. *Direkte ledelse* omfatter alle former for samhandling og kommunikasjon mellom ledere og underordnede. *Indirekte ledelse* omfatter alle måter som ledere kan påvirke medarbeiderens organisasjonsatferd på uten å samhandle direkte med dem (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 417-418).

Innenfor ledelse er det vanlig å skille mellom *ledelse* og *administrasjon* som to ulike typer av prosesser og roller. *Administrasjon* er å fokusere på produksjon og løse problemer på en effektiv måte. Administrasjon omfatter atferd for å veilede, gi støtte og gi tilbakemeldinger på de daglige aktiviteter som utgjør produksjonen i en organisasjon. *Ledelse*, på den annen side, er å skape visjoner for organisasjonen eller enheten, fylle virksomheten med mening og lage generelle retningslinjer for hvordan organisasjonen eller enheten skal utvikle seg. I moderne forskning tenker man omkring ledelse og administrasjon som to sider av samme sak (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 418-419).

Torodd Strand forklarer at ledere er handlende organisasjonsmennesker med videre mandat og større påvirkningsmuligheter enn andre organisasjonsmedlemmer (Strand, 2007, s. 433). Han mener videre at ledelsesoppgaver kan deles inn i fire funksjonelle områder, og at ledelse kan måles mot ivaretagelsen av organisasjonens behov på disse fire områdene (produksjon, administrasjon, integrasjon og entreprenørskap).



Figur 1 – PAIE (Strand, 2007, s. 434)

Figur 1 viser Torodd Strands PAIE-modell, som illustrerer fire områder der ledere kan bidra inn i organisasjonen. Lederoppgavene kan ikke begrenses til ett eller to av områdene, men strekker seg over hele feltet. Strand mener at en overordnet lederoppgave er å legge til rette for at organisasjonens deler og ledergruppens roller virker komplementært. En viktig del av ledelsesarbeidet består i å avveie motstridende hensyn, gjøre rimelige og legitime valg under motstridende krav, og eventuelt ta byrden med å legge vekt på det som fyller det viktigste behovet i situasjonen. Ledere kan være systematisk blinde for kravene i ett eller flere av feltene i figur 1, og roller som eventuelt er laget for å ivareta de mindre populære områdene, kan bli utsatt for press eller bli avvist. Figuren gir godt grunnlag til å kartlegge lederens vektlegging, praksis og eventuelle endringsbehov og gir begreper om ønsket utviklingsretning (Strand, 2007, s. 434-435).

Ladegård og Vabo mener at selve kjernen i en lederfunksjon er *personlig ansvar* for en organisasjons *orden* og *retning*. Lederens ansvar og virkemidler består i siste instans alltid av noe som ikke kan forhåndsdefineres eller settes opp som en regel. Lederskap inneholder alltid en komponent av ledelse som ikke kan reduseres til styring, og som følgelig heller ikke kan formaliseres. Denne komponenten er dypt og uunngåelig personlig (Landegård & Vabo, 2010, s. 79).

På bakgrunn av de litteratursøk jeg har gjennomført for denne oppgaven mener jeg at lederambisjoner i liten grad er vektlagt i ledelseslitteraturen. Det blir fokusert mer på personer som allerede er ledere og veien videre, og mindre på ambisjoner for å bli en leder.

Videre vil jeg nå gå over til å fokusere på oppgavens hovedfokus: *lederambisjoner*.

2.2 Lederambisjoner

Lederambisjoner er et sammensatt begrep og et aktuelt fagfelt å ta utgangspunkt i, er psykologi. Starten på det som i dag defineres som psykologi, sies å ha hatt sitt utgangspunkt i et laboratorium i Tyskland i 1876. Disiplinens far, Wilhelm Wundt, ønsket å vise at psykologi var forskjellig fra filosofi og medisin. Etter gjentagende forsøk kom han frem til at det var forskjeller mellom individer, noe som resulterte i faguttrykket psykologi (Landy & Conte, 2009, s. 94-95).

Med utgangspunkt i psykologi og organisasjonsteori vil jeg nå gå dypere inn i feltet *lederambisjoner*. Jeg velger da å se nærmere på fire teoretiske inntak som kan forklare lederambisjoner: *motivasjon*, *personlighet*, *persepsjon* og *beslutningstaking*.

2.2.1 Motivasjon

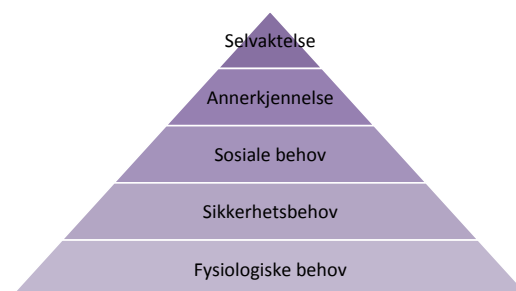
Et av de mest grunnleggende spørsmålene i psykologien er hvilke motiver som ligger til grunn for menneskers atferd. Motivasjon er utledet av det latinske ordet *movere*, som betyr ”bevege”. Motivasjon er en prosess som setter i gang, gir retning til, opprettholder og bestemmer intensitet i atferd. Et sentralt spørsmål er: Hva er *målet* for handlingene våre, eller hvilke hensikter har vi (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 93)? Motivasjon, ifølge en annen teoretiker, Dawson (1986), *refererer til hovedkilden av atferd*; det forklarer hvorfor individer velger å utføre en innsats for å nå sine mål. Kunnskap om menneskelig motivasjon er sterkt lenket til prosessen knyttet til sosial innflytelse (Thompson & Mchugh, 2002, s. 294-295).

Motivasjonsteorier

I moderne organisasjonspsykologi er det vanlig å skille mellom *kognitive teorier*, *behovsteorier* og *sosiale teorier* når vi snakker om motivert atferd. Kognitive teorier ser motivasjon som et resultat av individets forventninger om måloppnåelse, belønning og egen ytelse. Men det hjelper lite om vi er aldri så motiverte dersom vi ikke har den nødvendige kompetansen, ferdigheter eller kunnskaper som skal til for å gjøre en bestemt jobb. Sterk motivasjon er ikke nok til å gjøre en person til en god leder hvis vedkommende er blottet for de grunnleggende egenskapene en leder må ha for å kunne fungere i en slik yrkesrolle (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 98-99).

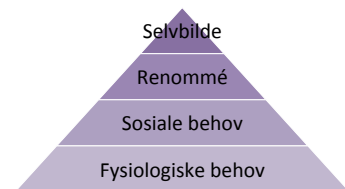
Behovsteorier om motivasjon har lang tradisjon i psykologien. Målet har vært å finne frem til et sett grunnleggende behov som kan forklare det meste av hva vi mennesker foretar oss. Utviklingen har beveget seg fra utpreget mekaniske teorier med uttalt biologisk forankring til teorier som knytter menneskelig motivasjon til sosial tilhørighet, intellektuell utfoldelse og individuell selvopplevelse (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 94).

Den første teorien som siktet mot å klassifisere menneskelige behov i et system, ble utviklet av Abraham Maslow (Maslow, Frager, & Fadiman, 1970). Som figur 2 viser delte Maslow inn menneskelige behov i fem hovedkategorier.



Figur 2 – Maslows behovshierarki

For denne oppgaven har jeg tilpasset Maslows behovshierarki på en slik måte at kategoriene passer bedre til dagens studenter som skal inn i arbeidslivet.



- Selvbilde
 - Frigjøre kapasitet til å utvikle og realisere sine potensialer i form av iboende anlegg, evner og egenskaper. Et eksempel på dette kan være en student som streber etter mestringsfølelse gjennom å oppnå gode karakterer, ha en god deltidsjobb etc.
- Renommé
 - Handler om individets muligheter for personlig vekst. Et naturlig førstetrinn for en student med lederambisjoner vil være å søke å utvikle god selvrespekt og arbeide for å få annerkjennelse fra andre mennesker. I dag bygges studenters renommé ofte gjennom sosiale medier (Kietzmann, Hermkens, McCarthy, & Silvestre, 2011, s. 247).
- Sosiale behov
 - Kan oppnås ved at det er lagt til rette for gode samarbeidsforhold på skolen eller jobben og at man omgås andre mennesker - i tillegg til å ha tilstrekkelige midler til å delta ved sosiale begivenheter.
- Fysiologiske behov
 - Studenter som skal ut i arbeidslivet må ha en jobb som gir en viss minimumslønn som gjør det mulig for dem å dekke sine grunnleggende behov som å ha et sted å bo, mat og drikke.

Målsettingsteori

Mål forteller oss hva vi trenger å gjøre, og hvilken innsats som er nødvendig for at vi skal komme dit. I henhold til mål viser forskning at individets egen oppfatning av sin mestringssevne kan være mer utslagsgivende enn dets rent objektive målbare evner (Bandura, 1986).

Vi hører ofte folk sier at det som driver dem sterkest, først og fremst er utfordringen og gleden ved å utføre et arbeid som interesserer og engasjerer dem. Er dette bare naive fantasiforestillinger som blir brukt for å skjule det som egentlig teller, nemlig pengene? Flere forskningsprosjekter peker mot at ”jo mer du betaler dine medarbeidere, desto mer vil de jobbe”.

De to amerikanske forskerne E.L. Deci og R.M. Ryan (Ryan & Deci, 2000, s. 71) skiller mellom to motivasjonssystemer. Disse kaller de for *ytre* og *indre* motivasjon (eng. extrinsic and intrinsic motivation). Ytre motivasjon er belønning i tradisjonell forstand som lønn, bonus, frynsegoder etc. I kontrast til dette er indre motivasjon den motivasjonsverdien som ligger innebygd i selve arbeidsutførelsen. Deci og Ryan hevder at en overfokusering på ytre motivasjon kan trekke oppmerksomheten vekk fra gleden ved å utføre arbeidet. Når dette skjer, kan det underminere den indre motivasjonen for arbeidet. I teorien er indre motivasjon ”sunnere” i den forstand at den er mer stabil over tid. (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 100-104).

James G. Clawson mener at lederens syn på motivasjon inkluderer to ideer; *belønninger* og *straff*. Belønningen er ofte i form av en ”gulrot” (bonus eller liknende) som personer forsøker å få tak i gjennom å gjøre et godt stykke arbeid, men hvis det ikke fungerer får man en ”straff” som ofte innebærer en alvorsprat og ingen gulrot. En årsak til at denne belønning/straff-modellen ikke alltid forklarer menneskelig oppførsel, er at slike insentiver ikke fungerer på alle mennesker. Dersom man tilbyr den samme gulroten til alle personer, vil kun de som verdsetter denne belønningen respondere. Dersom en person ikke verdsetter belønningen og frykter ”straffen”, vil han/hun mest sannsynlig ikke respondere etter gulrotens hensikt (Clawson, 2006, s. 93-94).

Flere av studiene som er referert til i dette kapitlet er gjort i USA, hvor det kanskje er grunn til å tro at arbeidslivsverdiene er langt mer insentiv- og belønningsorienterte enn tilfellet er i kulturen i Norge.

For å kunne forsøke å forklare studenters lederambisjoner må man forstå hva som kan være faktorer som bidrar til motivasjonen til å bli en leder. Jacobsen og Thorsvik illustrerer *motivasjonsformelen* i figur 3 nedenfor (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 250-251).



Figur 3 – Motivasjonsformelen i forventningsteori

Jeg har presentert motivasjonsteori og eksisterende forskning på feltet og går nå over på det neste teoretiske inntaket som kan være med å forklare lederambisjoner: *personlighet*.

2.2.2 Personlighet

Ordet *personlighet* brukes både i dagligspråket og som faguttrykk. Måten det brukes i det dagligdagse språket, kan nærmest grense opp mot ordet *karisma* og dermed forbeholdt få mennesker. En slik forståelse er forskjellig fra fagpsykologiens personlighetsbegrep. Alle mennesker har en unik personlighetsprofil som gjør at de tar ulike valg og har ulike ambisjoner. En personlighetsprofil vil blant annet si noe om hvor utadvendt/innadvendt eller følelsesmessig stabil/ustabil en person er, i tillegg til en rekke andre faktorer. Mennesker er forskjellige, og det er noen personlighetstyper som egner seg bedre som ledere enn andre. Det er kjent fra ledelsesteori at utadvendte personer egner seg bedre som ledere enn innadvendte personer.

Innenfor personlighetspsykologien har man vært opptatt av en rekke spørsmål som handler om menneskers grunnleggende personlige egenskaper og hvilke krefter som driver oss til å handle slik vi gjør. Når man skal forklare hvordan vi er blitt slik vi er, dreier spørsmålet seg om hvilke betingelser som fører til at personligheten blir dannet. Kan dette forklares ved hjelp av biologi? Eller er det miljø og erfaringer under oppveksten som hovedsakelig former personligheten (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 118-119)? Dersom en student har et sterkt ønske om å bli en leder, er det da uttrykk for trekk ved vedkommendes personlighet? Gjør eksempelvis denne studenten et bevisst valg i gitte situasjoner, eller er atferden hovedsakelig drevet av ubevisste krefter som han eller hun gjerne har liten innsikt i?

Coleman og Earley forklarer potensielle ledere gjennom individuelle kvaliteter. "The great man theory" går ut på at ledere *ikke* blir formet, men blir født (Coleman & Earley, 2005, s. 9). Det høres i utgangspunktet deprimerende ut at for eksempel ledelsesutdanning ikke har noen effekt, men trøsten kan være at denne teorien har begrenset innvirkning på dagens syn på ledelse.

Cattells 16 PF-teori

I Cattells teori (Cattell, 1946) skilles det mellom *evnetrekk*, *temperamentstrekk* og *dynamiske trekk*. Disse kategoriene blir brukt i en personlighetstest som omfatter 16 personlighetsfaktorer. Denne testen er utviklet gjennom mer enn 60 år og er en internasjonal velkjent test for bedømming av forskjellige grunnleggende personlighetstrekk. Denne testen kan blant annet brukes i karriereutvikling og rekruttering ved at testen kan gi en bedrift indikasjoner på om nyansatte er ledelsesmateriale ved å se på om de har de egenskapene som gjør at de egner

seg som ledere. Cattells personlighetstest (tabell 1) viser at personer som scorer nærmere 10, er definert som mer egnede ledere enn personer som scorer nærmere 1.

Lederegenskaper											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Reservert											Utadvendt
Tenker konkret											Analytisk
Emosjonelt ustabil											Emosjonelt stabil
Ydmyk											Selvhevdende
Sindig											Livlig
Svakt superego											Sterkt superego
Sky											Dristig
Tøff											Sensitiv
Tillitsfull											Mistenksom
Praktisk, jordnær											Fantasifull
Endefrem, naturlig											Manipulerende
Rolig og trygg											Engstelig, bekymret
Konservativ											Eksperimenterende
Gruppeavhengig											Selvstendig
Udisiplinert											Kontrollert
Avslappet											Anspent

Tabell 1 – Cattells personlighetstest av 16 personlighetsfaktorer

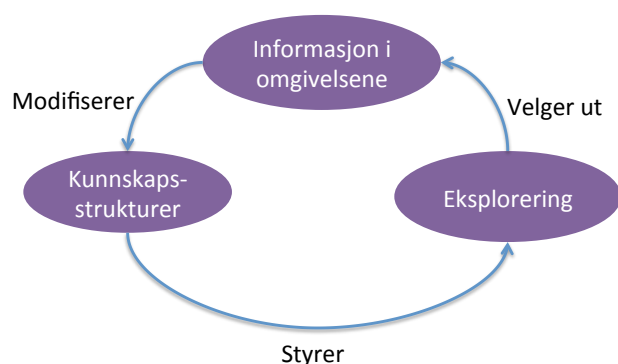
Er det ”galt” av studenter *uten* tydelige lederegenskaper å ha lederambisjoner?

Jeg har nå presentert grunnleggende teori om personlighet og hvordan ulike personlighetsegenskaper kan være med på å si noe om en persons forutsetninger for å bli en leder. I det neste delkapittelet skal jeg presentere det tredje teoretiske inntaket som kan være med på å forklare lederambisjoner: *persepsjon*.

2.2.3 Persepsjon

Hvordan en person oppfatter seg selv kan bidra til å forme ambisjoner.

Persepsjon er den kognitive prosessen som omfatter vår oppfatning av ting. I psykologien er man først og fremst interessert i hva som karakteriserer oss som informasjonsbehandlere, problemløsere og beslutningstakere. Med “ting” menes objekter og begivenheter i våre fysiske og sosiale omgivelser, som tar sitt utgangspunkt i våre sanseinntrykk her og nå (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 144). Den amerikanske psykologen Ulric Neisser (Helstrup & Kaufmann, 2000) har utviklet en teori som er avbildet i figur 4. Vi ser ut fra dette at informasjonen vi får, er i lys av en kunnskapsstruktur. Denne er dannet på basis av våre erfaringer med objektet. For eksempel kan man tenke seg at tolkningsskjemaet for å være en ”leder” kan inneholde elementer som ”høy lønn”, ”ansvar”, ”makt”. Elementene varierer i samsvar med ulike personers persepsjon.



Figur 4 – Ulric Neissers teori om persepsjon

Hva er det som påvirker vår persepsjon og av den grunn kan påvirke våre beslutninger? Persepsjonen vår påvirkes både av *biologiske, erfaringsbestemte, behovs- og motivasjonsforankrede* samt *emosjonelle tilstander* (Goldstein, 2013).

Forfatteren og psykologen Daniel Goleman beskriver en samling av psykologiske attributter som potensielle sterke ledere *bør* inneha, eller i hvert fall selv være klar over at de *ikke* har (Goleman, 2003, s. 95-102):

Selvbevissthet: forstå sitt eget humør, følelser og drifter, samt deres effekt på andre.

Selvregulering: kontrollere eller omdirigere nedbrytende impulser; tenke før man handler.

Motivasjon: en lidenskap for arbeidet som overgår penger og status.

Empati: egenskapen til å forstå synspunkter og følelser hos medarbeidere.

Sosiale ferdigheter: vennlighet med et formål.

I kapittel 2.2.2 viste jeg at det er en rekke personlighetstrekk som kan gi indikasjoner på om man er egnet til å bli en leder. Om en person innehar disse personlighetstrekkene, vil en person gjerne ha en oppfatning av selv, men en persons oppfatning av sine egne evner er ikke alltid objektivt vurdert, og av den grunn ikke alltid riktig oppfattet. Denne dimensjonen blir nærmere presentert i analysedelen.

Det neste delkapittelet presenterer det fjerde teoretiske inntaket som kan være med å forklare lederambisjoner: *beslutninger*.

2.2.4 Beslutninger

Hvordan tar vi mennesker beslutninger? Tar vi alltid de rette beslutningene, er det noen mennesker som faktisk gjør det? Innenfor forskning blir begrepene “ledelse” og “beslutninger” brukt om hverandre.

Det som menes med begrepet *beslutning* er den problemsituasjonen man står ovenfor når man skal velge et handlingsalternativ. Det kan dreie seg om å vurdere hvor godt et bestemt handlingsalternativ er. Et eksempel på dette kan være at en person er opptatt av å vurdere hvor godt et utdanningsvalg tjener sine behov, ønsker og interesser. Ofte står man overfor et valg mellom flere mulige handlinger: Hvilken utdanning bør jeg velge, hva passer jeg best som? Skal jeg ta mer utdanning eller forsøke å få meg en jobb? Slike scenarier er ofte referert til som *dilemmaer*.

Den ideelle beslutning

Er det mulig å komme frem til den ideelle beslutning ved å bruke rasjonell tankegang? Den klassiske beslutningsteorien er en såkalt *normativ teori* for beslutninger. Det betyr at det er en modell for hvordan man *bør* ta beslutninger under ideelle betingelser. Et kjernebegrep i økonomiske beslutningsteori er “forventet nytte”. Det vil si at man bør forsøke å ta beslutninger som gir størst total nytteverdi. Kan det tenkes at studenter som ønsker å bli ledere tar sine valg basert på feil grunnlag? Om man skal forsøke å maksimere den totale nytteverdien, er da valget om å utdanne seg som en leder ”den riktige beslutningen”? Eller bør man heller velge noe annet som har en høyere nytteverdi enn å ende opp som en leder, som man vet er krevende?

For å kunne velge det beste handlingsalternativet basert på nyttemaksimeringsprinsippet, bør man gå gjennom følgende trinn (Gigerenzer & Selten, 2002):

- 1) Liste opp alle beslutningsalternativer vi har å velge mellom
- 2) Utrede alle konsekvenser som følger av hvert alternativ
- 3) Vurdere sannsynligheten for hver konsekvens som forekommer (hvis hver handling ble utført)
- 4) Etablere den relative betydningen (nytten) av hver konsekvens
- 5) Multiplisere de ulike nytteverdiene med korresponderende sannsynligheter
- 6) Legge sammen summene av disse for å finne det mest attraktive handlingsalternativet

Det å fatte beslutninger er kanskje den største delen av enhver leders jobb. Hele tiden må ledere velge – mellom måter å gjøre arbeidet på, hensynet til sammensetningen av team, fordeling av ressurser til ulike deler av virksomheten, osv. Dette gjør at personer som ønsker å bli ledere må ha et ønske om å være med på å ta beslutninger. Den amerikanske nobelprisvinneren Herbert Simon (2001) gikk så lang som til å si at ledelse og *beslutningstaking* nærmest er å betrakte som synonyme begreper (Simon, 1960).

Fem forskere intervjuet en rekke HR- og lederpersonell for å få svar på hva som skaper neste generasjons ledere. Basert på intervjuene, feedback fra studenter og en rekke andre casestudier kom de frem til at historiefortelling er en forklarende faktor til at personer ønsker å bli ledere. Bibelen er et av de beste eksemplene på hvordan historiefortelling har blitt brukt til å forme oppførsel, kulturelle normer og kjerneverdier. Historiefortelling bidrar til at personer får rollemodeller (Ready, 2012, s. 2-5). Oversettes dette til denne generasjonens studenter, kan det tenkes at historier om at ledere går i dress, flyr business class og har tilgang til eksklusive nettverk, er noe som påvirker studenters ønske om å bli ledere.

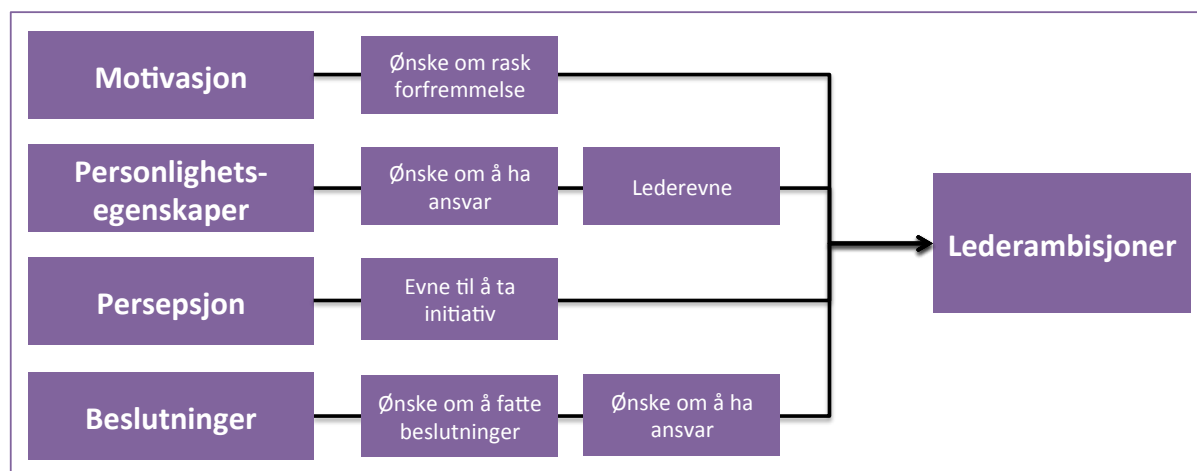
En annen studie forklarer lederambisjoner med hvor tidlig personer innstiller seg på å bli ledere, eller har blitt eksponert for tanken. I undersøkelsen svarte globale selskap verden over at ledelsesutvikling burde starte tidlig. Faktisk svarer 40 % at ledelsesutvikling burde starte fra en alder mellom 11 og 17 år (Van Velsor & Wright, 2012, s. 4). Basert på denne forskningen kan det tenkes at studenter som har hatt fokus på ledelse siden ungdomsskolen/videregående skole, har sterkere lederambisjoner enn studenter som først ønsker å bli ledere i en senere fase av studielivet. W. Earl Sasser og Das Narayandas, to Harvard Business School professorer, forklarer lederambisjoner med talent som stammer fra personlighet. De mener at en person enten har talent for ledelse eller *ikke*. De med talent vil automatisk få lederambisjoner, da personer ofte ønsker å drive med noe man er flink til (Lagace, 2006, s. 1-2).

Cinthy Roberts fokuserer på at studenter må være reflekterte for å bli gode ledere, og at det er reflekterte studenter som har størst sannsynlighet for å ende opp som ledere. Her følger hennes oppsummeringen av hva tjue år gamle studenter mener er det beste med å bli en leder (Roberts & Westville, 2008, s. 1-7):

- Og bli en rollemodell
- Belønninger
- Ta beslutninger og bestemme over andre

Oppsummering

I dette kapitlet har jeg presentert teori basert på fire teoretiske inntak som jeg mener kan være med på å forklare lederambisjoner. Figur 5 viser oppsummert mulige indikatorer som kan være med på å definere lederambisjoner.



Figur 5 – Hva er lederambisjoner?

Denne delen av teorien har gått igjennom hvordan *motivasjon*, *personlighetsegenskaper*, *persepsjon* og hvordan ønske om å ta *beslutninger* kan være med på å definere lederambisjoner. Dimensjonene i figur 5 blir nærmere operasjonalisert i kapittel 4 sammen med et forslag til en rimelig måte å måle lederambisjoner.

Teori og eksisterende forskning for lederambisjoner er nå gjennomgått. Dette er grunnlaget for en av oppgavens problemstillinger: *Hva forklarer studenters lederambisjoner?*

Jeg vil nå gå videre inn i drøftingen av denne problemstillingen.

2.3 Hva påvirker lederambisjoner?

Fire dimensjoner for å måle og forstå lederambisjoner er gjennomgått. Videre vil jeg drøfte mine tre hypoteser på hvorfor unge mennesker ønsker å bli ledere.

2.3.1 Yrkeserfaring

Henry Mintzbergs mener at en stor del av å være en leder handler om å ta praktiske avgjørelser og at en leder *ikke* kan bli utdannet til en leder uten å ha praktisk erfaring. Mintzberg påpeker at studenter tror ledelse handler om analytiske- og strategiske ferdigheter, men at det egentlig handler om erfaring. Han mener at studenter uten yrkeserfaring ikke har mulighet til å forstå det praktiske ved ledelse før de opparbeider seg denne erfaringen. Ledelse bør bli lært i praktiske omgivelser, akkurat slik som yrkesfag blir lært bort i praksis på ”verkstedet” (Mintzberg, 2004, s. 10-12).

Jeg har funnet støtte i litteraturen for at yrkeserfaring er positivt for lederambisjoner. Åge Gjøsæter har skrevet en artikkel om læreprosesser for studenter med lite eller ingen arbeidserfaring sammenlignet med studenter med mer omfattende arbeidserfaring, med fokus på ledelse (Gjøsæter, 2012, s. 2-20). Gjøsæter fokuserer på at studenter uten arbeidserfaring i større grad blir ført inn i deduktive læreprosesser uten nærhet til den kompleksitet som gjerne omgir utøvelse av reflektert ledelse innenfor en nærmere bestemt organisatorisk kontekst. Videre mener han at organisasjons- og ledelsesstudenter uten arbeidserfaring i større grad blir preget av overflatelæring i form av å lære *om* organisasjon og ledelse, mer enn av dybdelæring i form av at studentene utvikler et reflektert forhold til *hvordan og hvorfor*. Empirien i artikkelen er fra studier av læreprosesser for to kategorier av studenter: yngre studenter på ordinære bachelorstudier med lite eller ingen arbeidserfaring, og på den andre siden, studenter på videreutdanningsstudier med mer omfattende arbeidserfaring.

Ett av funnene var at selv om individuelle forskjeller mellom studentene kom til uttrykk, var det en tydelig tendens til at studenter med mer omfattende arbeidserfaring fikk større utbytte av studiene enn studenter med lite eller ingen arbeidserfaring, målt blant annet i oppnådde karakterer. Oppnådde karakterer innenfor fagemnet ”Endringsledelse” lå over en periode på fem år for alle studenter som gjennomførte studiet, mellom en halv og en hel karakter høyere for studenter på videreutdanningsstudiet (med arbeidserfaring) enn for studenter på det ordinære bachelorstudiet (uten arbeidserfaring). En annen tydelig tendens var at studenter med arbeidserfaring i større grad bidro til reflekterte diskusjoner underveis i studiet enn yngre studenter med begrenset erfaring fra arbeidslivet. Studenter med arbeidserfaring evnet i større

grad å relatere aktuelle teorier og perspektiver til praktiske problemstillinger (Gjørø, 2012, s. 2). Dette mener jeg kan ha en påvirkning på studentenes lederambisjoner siden ledelse ofte består av praktiske problemstillinger, noe som også Mintzberg understreker.

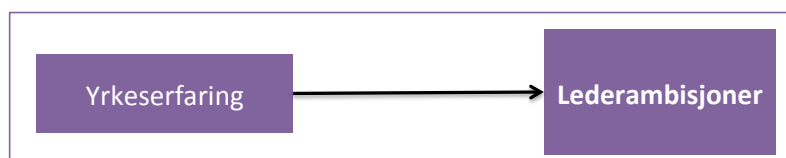
Andre funn fra undersøkelsen viste at studenter med arbeidserfaring gjennomgående var sterkere motivert enn studenter uten den samme arbeidserfaringen. De motiverte studentene brukte også mer tid og energi i studiene. Det kommer tydelig frem at arbeidserfaring fremstår som en viktig ballast i organisasjons- og ledelsesstudier. Spørsmålet må stilles om formålet med studiet skal være at studentene lærer *om* organisasjon og ledelse, eller skal formålet i større grad være å utvikle studentene til mer reflekterte praktikere?

Warren G. Bennis skriver i sin bok "On becoming a leader" at det viktigste innholdet i ledelse *ikke* kan bli lært i et klasserom, men må *læres* gjennom praktiske erfaringer (Bennis, 2009, s. 67-68). For at unge mennesker skal bli ledere, må de så tidlig som mulig skaffe seg erfaring. Stern og David konkluderer i sin studie om amerikanske studenter i jobb ved siden av skolen, at arbeidserfaring hjelper studenter til å utvikle sine ferdigheter. I tillegg viser de også til studier som viser at studenter med arbeidserfaring i gjennomsnitt får en høyere inntekt og har en lavere andel arbeidsløshet (Stern, 1990, s. 383-384).

Andre studier viser imidlertid et mer nyansert bilde:

En studie fra Australia ser på forskjeller i karriereinnstilling for studenter med og uten betalt arbeidserfaring. Konklusjonen var at til tross for hypotesen om verdien av betalt arbeidserfaring, ble hypotesen ikke empirisk godt nok bekreftet. Funnene deres var mildt sagt blandet (Creed & Patton, 2003, s. 23). (Barling, Rogers, & Kelloway, 1995, s. 144-151) rapporterte om negative resultater knyttet til mengden betalt arbeid ved siden av studier. De mente at mer enn 20 timer betalt arbeid i uken er skadelig for utviklingen og skoleprestasjonene. Mens Loughlin og Barling (Barling et al., 1995, s. 202-206) *ikke* klarte å finne noen signifikant negativ assosiasjon mellom mengden betalt arbeid og karriereambisjoner.

På bakgrunn av denne tolkningsrammen, ønsker jeg i analysedelen av denne oppgaven å teste ut min hypotese om at studenter som har hatt yrkeserfaring før og/eller under studiene har sterkere lederambisjoner enn de uten yrkeserfaring.



2.3.2 Sosial status

Anthony Giddens definerer lagdeling (*eng.* stratification) som strukturerte ulikheter mellom ulike grupperinger av mennesker (Giddens, 1995, s. 212). Han mener disse lagdelingene består av fire grunnsystemer: slaveri, kaste, eiendommer og klasse. Klasse er det som i dag omtales som sosial status. Giddens mener at sosial status er annerledes enn de andre grunnsystemene siden sosial status først og fremst er noe man selv oppnår og ikke blir ”født inn i”. Giddens fokuserer mest på økonomisk og materielle forskjeller for å definere sosial status, mens i senere tid er det en blanding av yrke, utdanning og inntekt som brukes for å måle sosial status. Disse tre kriteriene blir ofte kombinert som et samlet mål på sosial status, men de kan også hver for seg gi brukbar informasjon om hvor et individ er plassert i det sosioøkonomiske hierarkiet (Elstad, 2005, s. 10-12). *Yrke* er et hovedparameter for å måle klassetilhørighet, og yrke har i stor grad vært benyttet opp gjennom historien for å beskrive forskjeller etter sosial klasse. Problemet med yrke er at det ikke automatisk kan rangordnes. *Inntekt* er også et mål som har vært benyttet som mål på sosioøkonomisk posisjon, og er lettere å rangordne enn yrke. Men inntekt har en del svakheter, blant annet er det ikke så lett å måle og er ofte beheftet med feil. For eksempel er det en del inntektstyper som ikke blir registrert. *Utdanning* er kanskje det parameteret som i størst grad måler statusdimensjonen. Den viser til anseelse og prestisje, og måler ikke i like stor grad den økonomiske dimensjonen. Men de tre målene henger ofte tett sammen; har man høy utdanning har man gjerne også en høy yrkesposisjon og relativ høy inntekt (Næss, Rognerud, & Strand, 2007, s. 6).

Som mennesker foregår en del av vår utvikling innen grupper. Enhver gruppe har et statushierarki, og hierarkiets regler er innarbeidet i kulturen. Vår evolusjonære historie tilsier at mennesker trenger *sosial status* og *sosial aksept*. Suksess er bunnlinjen i evolusjonsteorien (Darwin & Bynum, 2009). Desto mer status og en aksept en person mottar, desto bedre vil personen gjøre det ”in the game of life” (Wiggins, 1996, s. 176). Dette betyr da at mennesket er tvunget til sosial interaksjon, fordi sosial status og aksept er noe vi får fra andre personer.

August B. Hollingshead, en anerkjent teoretiker innenfor sosiologi, har skrevet om ”fire-faktor-indeksen til sosial status”. Å karakterisere sosial status er utfordrende i sosiologien - hvilke faktorer er med på å bestemme en sosial status? Hollingshead mener dette er utdanning, yrke, kjønn og sivilstand. I motsetning til andre forskere mener Hollingshead at kjønn og sivilstand også er en faktor som må være med for å kunne estimere sosial status.

Hollingsheads indeks er et multidimensjonalt konsept basert på tre basisantakelser (Hollingshead, 1975, s. 22):

1. En differensiert og ulik status-struktur eksisterer i vårt samfunn.
2. Primærfaktorene som indikerer sosial status er det yrket en enkeltperson engasjerer seg i og de års skolegang han eller hun har gjennomført. Andre fremtredende faktorer er kjønn og sivilstand.
3. Faktorene i (2) kan kombineres slik at en forsker kan anslå et individs sosial status.

Selv om ulike teoretikere bruker forskjellige faktorer for å måle sosial status, er alle enige om at det i hvert fall består av tre faktorer: *yrke*, *utdanning* og *inntekt*. Data om disse faktorene kan enkelt bli samlet inn for en empirisk studie.

Et studie utført av Fershtman, Murphy og Weiss ser på sammenhengen mellom sosial status, utdanning og personlig vekst. Relevant for min masteroppgave er at de konkluderer med at en persons ønske om sosial status er kontraproduktivt, og at det inkluderer en ineffektiv disponering av talentet (Fershtman, Murphy, & Weiss, 1996, s. 31-32).

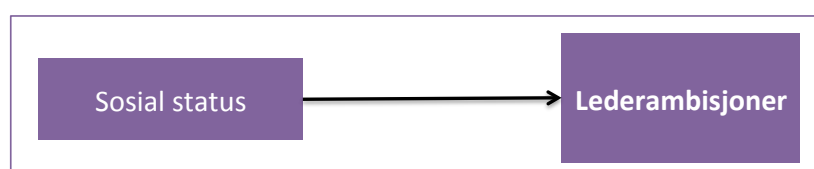
I en annet studie (Immorlica, Kranton, & Stoddard, 2012, s. 1, 10) fokuseres det på at personer som streber etter sosial status, ikke streber etter én tilværelse, men at de streber etter å oppnå en sosial status som er lik eller høyere enn personene i sine omgangskretser. Dette blir eksemplifisert i følgende kanoniske eksempel:

- A: Du tjener 300 000 kr i året, men andre tjener 150 000 kr
- B: Du tjener 600 000 kr i året, men andre tjener 1 200 000 kr

Dersom du er ute etter en *absolutt* sosial status er alternativ B best, men dersom du er ute etter en *relativ* sosial status, vil man kanskje heller foretrekke alternativ A. Faktisk har ulike studier vist at respondentene favoriserer alternativ A.

Dette kapittelet har tatt for hva sosial status er og hvilke faktorer som kan være med på å måle sosial status. Jeg har gått igjennom ulike typer sosial status som personer streber etter, og sett på eksisterende forskning på feltet. I kapittel 4 vil jeg på empirisk grunnlag drøfte følgende hypotese, som er knyttet til delkapittelet jeg nå har gjennomgått:

Hypotese 2: Personer som har lederambisjoner har også ønske om sosial status.



2.3.3 Sikkerhetssøkende kvinner

En stor antall studier er klare i sine konklusjoner på at kvinner er mer risikoaverse enn menn når det kommer til *finansielle* beslutninger. To pionerer i denne forskningskategorien, Nancy Jianakoplos og Alexandra Ammon Bernasek konkluderer med at kvinner er signifikant mer risikoaverse enn menn, og forklarer dette med andre fokus og prioriteringer (Jianakoplos & Bernasek, 1998, s. 629-630). Forskningen peker mot at kvinner er mer risikoaverse enn menn når det kommer til finansielle beslutninger, men er dette det samme som å være sikkerhetssøkende i karrierevalg? Det kan tenkes at et karrierevalg er en form for finansiell beslutning med tanke på lønn, men kan det så enkelt forklares som at kvinner også velger sikrere jobber grunnet at de er mer økonomisk risikoaverse?

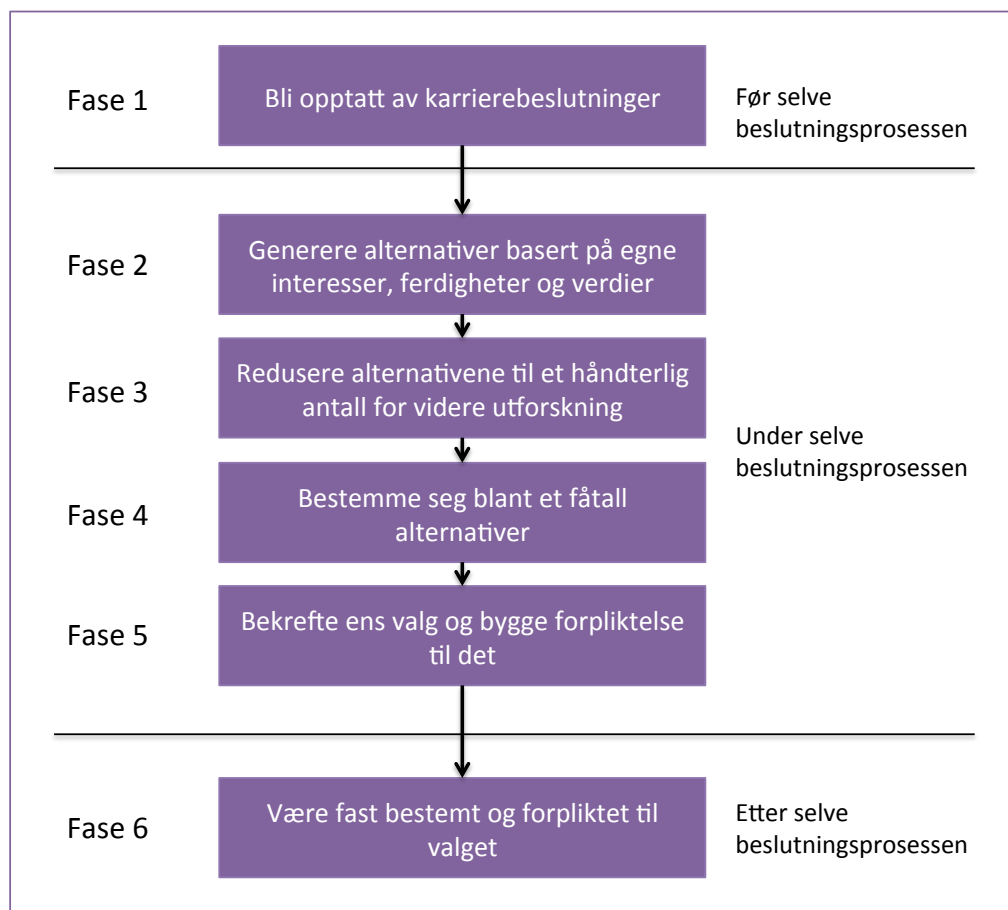
Tidligere forskning av Hoyt og Kennedy (Hoyt & Kennedy, 1958), Rand og Miller (Rand & Miller, 1972) og av Rickardson (Richardson, 1981) forsøkte å beskrive forskjeller mellom menn og kvinner med tanke på karrierevalg. De fokuserte på kvinners valg mellom karriere og giftemål. Mye tidligere forskning baserer seg på dette, men jeg mener at denne forskningen har begynt å forvitte og er sannsynligvis ikke lengre gyldig, grunnet at det ikke lengre er slik at kvinner må velge mellom enten karriere eller giftemål.

Forskning som har fått mindre oppmerksomhet gjennom årene, er hvorfor og hvordan kvinners jobbambisjoner har endret seg. Oppenheimer mener at disse endringene skyldes (i USA) de økonomiske endringene i samfunnet (Oppenheimer, 1982).

Cathrine Hakim har studert kvinners karrierevalg og konkluderte i sin studie med at livsstilspreferansene til kvinner har en kraftig innvirkning på kvinners yrkesvalg. Det kan tenktes at kvinner prioriterer en trygg jobb med noe lavere lønn enn menn, som er villige til å ha en litt mer usikker jobb, men med noe bedre lønn (Hakim, 2002, s. 453-454).

Seks-fasemodell for karrierebeslutninger

I en studie av 266 studenter fra fire ulike skoler med 132 kvinner og 134 menn tas seks-fasemodellen i bruk for å se på kvinners og menns karrierevalg (Hirschi & Läge, 2007, s. 169-170).



Figur 6 – Seks-fasemodellen for karrierebeslutninger (Hirschi & Läge, 2007, s. 166)

I studien, basert på modellen, med fokus på kjønnsforskjeller, fant de signifikante forskjeller mellom antall kvinner og menn i de ulike fasene. En god del mannlige studenter hadde ingen anelse om hva de ville gjøre etter fullført studie (fase 1) og omtrent like mange var allerede fast bestemt på sin karrierebeslutning (fase 6). På den andre siden rapporterte kvinnelige studenter sjelden at de var fast bestemt på sin karrierebeslutning, eller at de ikke hadde anelse om hva de ville gjøre etter fullført studie (Hirschi & Läge, 2007, s. 184-185). Ved at kvinnelige studenter befinner seg i fase 2-5 i en lengre periode enn menn, kan det da tenkes at dette kan være med på å gjøre kvinner mer usikre i beslutningsprosessen som igjen fører til mer sikre karrierevalg?

Glasstaket

Glasstaket er et begrep som brukes for å beskrive den ”usynlige” barrieren som skapes av atferd og organisatorisk praksis, og som gjør at kvinnene ikke når opp til lederstillinger. Dette var definisjonen som dominerte i 1970-årene. I dag innbefatter glasstaket også at det ikke bare er menn som bidrar til å skape dette usynlige glasstaket, men at kvinner hinder seg selv i å komme opp og frem (*eng.* ”sticky floor”).

Likevel viser nå en rekke studier at så lenge kvinner jobber like mye som menn og ikke tar lengre pauser som hjemmeværende eller deltidsarbeidende, har de like rask karriereprogresjon som menn. Sosiologene Sigtona Halrynjo og Selma Therese Lyng publiserte i 2010 en studie av 3924 norske jurister, sivilingeniører og siviløkonomer og fant ingen kjønnsforskjeller i karriererealisering mellom kvinner og menn uten barn. Det var kun parenes fordeling av primæromsorg for barn som gjorde at mange kvinners karrierer sakk akterut (Samfunnsforskning.no, 2014).

Sosiologen Fabian Ochsenfeld konkluderte tilsvarende i sitt studie av karriereprogresjonen til tyskere med høyere utdanning, at kvinner ikke ble diskriminert i arbeidslivet. Årsaken til at flere menn nådde høye stillinger i næringslivet, var at kvinner i større grad jobbet deltid, var hjemmeværende, eller de hadde tatt utdannelser innen humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag, noe som sjeldnere kvalifiserer til toppstillinger. Det samme later til å være tilfellet i USA, der en studie utført av forskere ved Carnegie Mellon University så på karriereprogresjonen til 16 000 ledere over en 14-års periode, og fant at kvinner ble forfremmet like raskt som menn (Aftenposten, 2013).

Seks av Norges ledende arbeidsgivere opplever at de har hatt en viss fremgang med å få frem flere kvinnelige ledere, men at de ikke oppnår resultater raskt nok. Bedriftene har i fellesskap med AFF (AFF, 2014) gjennomført et forskningsprosjekt for å forstå bedre hva som skal til. Resultatene av forskningsprosjektet ble publisert i 2014 og viser til at kvinner og menn får *like* muligheter. I snitt er det ingen forskjell i antall forfremmelser mellom menn og kvinner de siste fem årene. Er ”glasstaket” og ”sticky floor” (at kvinner selv legger karrieremessige bånd på sin utvikling) tilbakevist? Resultatene videre i forskningsprosjektet kom frem til at de kvinnelige ansatte i virksomhetene *opplever* at det finnes et glasstak. Selv om den enkelte rent faktisk ikke har blitt hindret, sier en betydelig andel at de opplever at andre har møtt hindringer (Rønning & Karlsen, 2014).

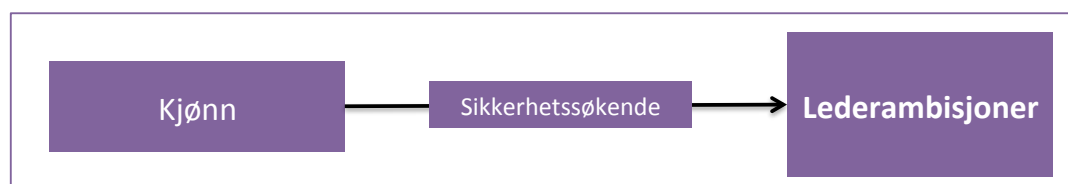
Mangler kvinner lederambisjoner?

I 2002 presenterte Fafo (Fafo, 2014) en rapport rundt likestilling som blant annet omhandlet forhold som virker inn på karrierevalg. Forskerne bak rapporten, Andreassen og Folkenberg, spurte om kvinner selv velger bort lederstillinger, eller om kvinnene velges bort. Andreassen og Folkenborg forklarer at forhold som virker inn på karrierevalg, kan være en kombinasjon av strukturelle forhold som et kjønnsdelt arbeidsmarked, etterslep i utdanningsmønsteret, ulik jobberfaring, holdninger blant de som sitter i lederposisjoner og kvinners prioritering av familie fremfor karriere. Rapporten går videre inn på kvinners og menns ambisjoner og forventninger til sine karriereforløp. Forskerne mener at årsakene til andre ambisjoner hos kvinner enn hos menn, blant annet kan være knyttet til prioritering av fag fremfor administrasjon, og/eller til samlet livskvalitet og prioritering av hjemmesfæren framfor jobb. *”Kan noe av forklaringen på at vi finner så få kvinner i lederstillinger være at kvinner har lavere eller andre lederambisjoner enn menn? Ønsker ikke kvinner å være ledere?”* (Andreassen & Folkenborg, 2002, s. 16). Andreassen og Folkenborg spurte både kvinner og menn om de kunne tenke seg å inneha en lederstilling i den virksomheten de nå jobber i, eller i en annen virksomhet i løpet av karrieren. Svarene viste at i overkant av 80 prosent av alle, både kvinner og menn, kan tenke seg en lederstilling. Ser man kun på de som *ikke* er i en lederstilling i dag, svarer 73 % av både kvinner og menn at de kan tenke seg en lederstilling i løpet av karrieren. Ut fra denne rapporten viser tallene i klartekst at: *Kvinner ønsker seg lederstillinger!* (Andreassen & Folkenborg, 2002, s. 16-17).

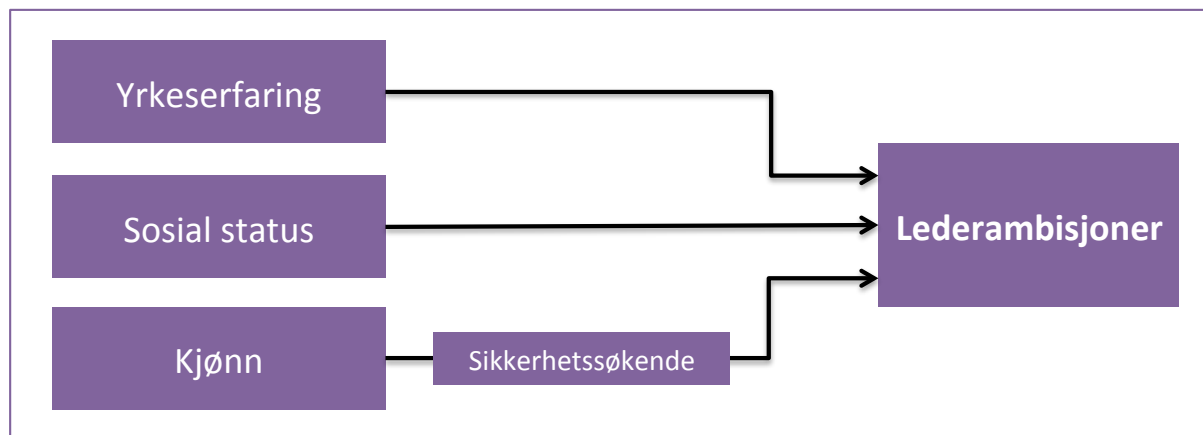
Som jeg har vist i dette kapittelet peker eksisterende forskning på at kvinner er mer risikoavserse enn menn når det kommer til finansielle beslutninger. Jeg skal videre i oppgaven se om dette også gjelder for yrkesvalg; søker kvinner også sikkerhet i yrkesvalg? Jeg har vist at en del nyere forskning på feltet avskriver ”glasstaket” og konkluderer med at kvinner har like sjanser som menn til å bli forfremmet så lenge primæromsorgen for barnet er fordelt likt.

Hypotese 3 består av to deler hvor jeg i første del skal utforske om kvinner er mer sikkerhetssøkende enn menn og i den andre delen skal se om dette har en påvirkning på kvinners lederambisjoner:

Hypotese 3: Kvinner er betydelig mer sikkerhetssøkende enn menn og har derav lavere lederambisjoner.



Hva kan forklare lederambisjoner?



Figur 7 – Hva kan forklare lederambisjoner?

Figur 7 viser en modell som vil være utgangspunktet for mine problemstillinger- og hypoteser om lederambisjoner. Det neste kapittelet tar for seg oppgavens metode, før jeg i kapittel 4 kommer til analyse og drøfting.

3 Metode

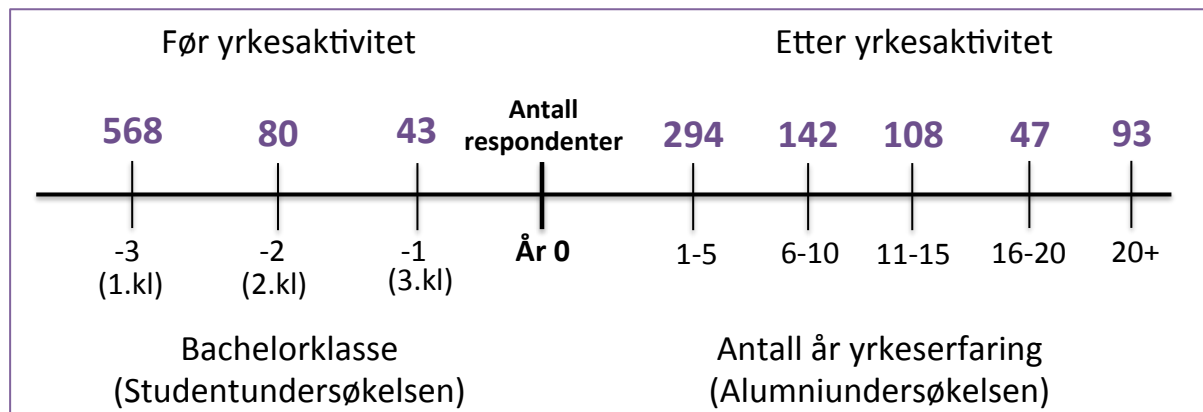
I dette kapitlet redegjør jeg for hvilke metoder som er brukt i denne masteroppgaven. I kapitlet argumenterer jeg for valgene jeg har gjort. Videre vil denne delen ta for seg datamaterialets validitet og reliabilitet, samt en forklaring på hvordan jeg har behandlet dataene.

3.1 Eksisterende data

”It is not always necessary to gather new data when conducting research” (Easterby-Smith, Thorpe, & Jackson, 2012, s. 50). Jeg har fått en unik mulighet ved at Tom Skauge ved Høgskolen i Bergen har samlet inn et stort datasett med et stort antall respondenter. I min studie av datakorpuset jeg har fått tilgang til, ønsker jeg å bruke to typer kvantitative datakilder:

1. En studentundersøkelse utført på bachelorstudenter i Økonomi og Administrasjon fra Høgskolen i Bergen som har samlet inn erfaringer, kunnskap og holdninger om utdanning, yrkesvalg og verdier. Her foreligger det vel 680 respondenter fra 2006-2013 (se vedlegg 7.1). I 2006 ble andreklasserestudentene i Økonomi og Administrasjon ved Høgskolen i Bergen spurt, mens i 2007 ble første, andre og tredje klasse spurt. Fra 2008-2013 er alle førsteklassestudenter spurt én måned ut i studiet. Det første året var en pilotundersøkelse, som var så vellykket at det var ønskelig at undersøkelsene fortsatte. I denne oppgaven velger jeg å ta med data fra alle år. Selv om det er noe ulikt grunnlag i 2006-2007 kontra 2008-2013, så er forskjellene ikke signifikante for min oppgave.
2. En alumniundersøkelse om profesjonsutdanningens relevans i forhold til tillit, ledelse og etikk. Dette er en undersøkelse med respondenter fra HiB Alumnus (Bergen, 2014b) hvor det foreligger vel 690 respondenter som ble spurt i 2011. Respondentene er tidligere studenter fra alle avdelinger ved Høgskolen i Bergen som er ute i arbeid (se vedlegg 7.2).

Figur 8 gir en oversikt over i hvilken fase i livet respondentene i de to undersøkelsene var i da de besvarte spørreskjemaene.

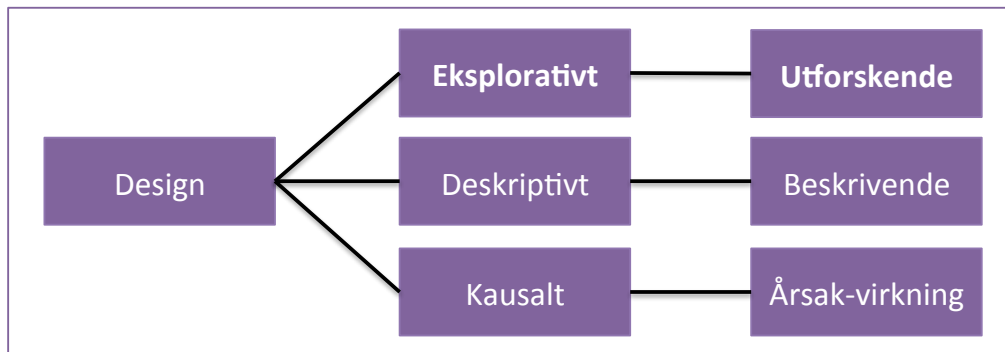


Figur 8 – Tidslinje for besvarelse av undersøkelsene med hensyn på yrkesaktivitet

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD)

Begge prosjektene er omsøkt av Tom Skauge ved Høgskolen i Bergen og godkjent av Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD) med hensyn til personvern. Materialet jeg har fått tilgang til er anonymisert ved at det ikke har koblingen til Questback-programmet, der det er en prinsipiell tilgang til å koble svar med individ.

3.1.1 Undersøkellesdesign



Figur 9 – Ulike undersøkelsesdesign (Gripsrud, Olsson, & Silkoset, 2011, s. 38)

Som figur 9 viser, finnes det ulike undersøkelsesdesign for ulike formål. Min studie kombinerer et eksplorativt studie med et kausalt studie. Det primære målet med oppgaven er å utforske temaet *lederambisjoner* nærmere. Den eksplorative delen går ut på å jobbe med datamaterialet og finne variabler som kan være med på å definere og måle *lederambisjoner*. Målet er å forstå og tolke fenomenet på best mulig måte. I oppgaven har jeg genererte hypoteser (se kapittel 1.3). I den eksplorative delen har jeg først undersøkt om det er skrevet noe om temaet, før jeg har undersøkt om det foreligger sekundærdata samlet inn av andre. Formålet med mitt eksplorative studie er ikke bare å forstå og tolke dagens situasjon, men også å utvikle hypoteser som jeg tester i analysedelen.

Den andre delen av oppgaven er et kausalt studie der jeg søker å årsaksforklare følgende: *Hva forklarer lederambisjoner?* gjennom mine uavhengige variabler: *yrkeserfaring, sosial status og kjønn (sikkerhetssøkende)* som er forankret i allerede eksisterende teori.

Målet i min databehandling er å undersøke de uavhengige variablene for å se hvorvidt de har noen effekt på den avhengige variabelen (*lederambisjoner*). Jeg vil i oppgaven vise om det er samvariasjon mellom den avhengige variabelen *lederambisjoner* (X), og de uavhengige variablene (Y).

3.1.2 Hvorfor velge eksisterende data?

Bakgrunnen for at jeg har valgt å bruke eksisterende data, er at det er et meget godt datagrunnlag som det ikke ville være mulig å samle inn i løpet av den tiden som er til disposisjon til oppgaven. Å ha et slikt datagrunnlag å arbeide med, gir meg en ypperlig mulighet for å analysere god, eksisterende data, og etter hvert spisse meg inn mot noen funn. Oppgaven starter bredt ved å se ”det store bildet” før den gradvis snevres inn.

3.1.3 Se inn i fremtiden og tilbake på fortiden

Denne oppgaven har, som omtalt, to datasett. Studentundersøkelsen, som fokuserer på studenters fremtidige ønsker og prioriteringer, og Alumniundersøkelsen, som tar for seg tidligere studenter fra Høgskolen i Bergen, som ser tilbake på fortidens ønsker og prioriteringer, men også på dagens situasjon. Undersøkelsene har 74 nesten-identiske variabler fordelt på fem spørsmål. Med nesten-identiske variabler mener jeg at variablene er identiske, men at spørsmålsformuleringen er ulik slik at den treffer *studenter* i Studentundersøkelsen og *personer i arbeid* i Alumniundersøkelsen. Denne graden av like variabler gjør at det foreligger en god mulighet for sammenligning. Oppgavens hovedfokus er studenter (Studentundersøkelsen), mens Alumniundersøkelsen blir brukt som et supplerende sammenligningsmateriale.

3.1.4 Kvasiepanel

En panelundersøkelse er en samfunnsvitenskapelig forskningsteknikk som innebærer at det blir foretatt gjentatte observasjoner av et bestemt utvalg av individer. Metoden er vanligvis brukt til å studere sosiale endringsprosesser over tid (Yin, 2014, s. 27-43). Datamaterialet i denne oppgaven kommer *ikke* fra en ren panelundersøkelse der samme individ er undersøkt over tid, men er heller en form for kvasiepanel: I Studentundersøkelsen har studenter fra Økonomi og Administrasjon ved Høgskolen i Bergen blitt spurt hvert år fra 2006-2013. Men, undersøkelsen har da ikke fulgt de samme personene, men spurt nye studenter for hvert år. Alumniundersøkelsen har blitt utført én gang i 2011 hvor man spurte tidligere HiB-studenter i Høgskolen i Bergens Alumninettverk (Bergen, 2014b), som nå er i arbeid.

3.2 Styrker og svakheter

3.2.1 Styrker og svakheter med kvantitativ metode

Før jeg går mer spesifikt inn på styrker og svakheter ved de to undersøkelsene er det viktig å få frem fordeler og ulemper ved bruk av spørreskjema. Ved at jeg har fått tilgang til ferdiginnsamlet datamateriale, har jeg en tidsfordel ved at jeg kan bruke mer tid på å innhente relevant teori og arbeide med dataanalysen enn å faktisk utføre spørreundersøkelsene. En annen fordel med mitt store datamateriale, er at det kan bli statistisk bearbeidet.

Det stilles store krav til utformingen av spørsmålene i en spørreundersøkelse. Jeg ønsker å trekke dette frem som en styrke i datamaterialet denne oppgaven bruker. Spesielt er det en styrke at Studentundersøkelsen har blitt utført åtte år på rad (2006-2013). For alle år har bachelorstudenter i Økonomi og Administrasjon ved Høgskolen i Bergen blitt spurt. I 2006 var respondentene andreklasserestudenter ved Økonomistudiet ved Høgskolen i Bergen, i 2007 var det første, andre og tredjeklassinger, og fra 2008-2013 har det utelukkende vært førsteklassinger som har blitt spurt etter én måned inn i studiene. Fordelen med at studentene har blitt spurt tidlig i starten på studiene, er at studentene ikke har blitt eksponert for lærernes måte å "forme" studentene på. En annen styrke med datamaterialet er at spørreundersøkelsene ble utført i faget Organisasjon 1, som er et fag innen lederutdanningen på HiB. Her har man da stilt studenter som *faktisk* går på en lederutdanning ledelse-relevante spørsmål. Analysen i kapittel 4 diskuterer operasjonaliseringen av variablene ytterligere (se vedlegg 7.1 og 7.2 for spørreskjemaene).

Det finnes ulike typer spørsmål som en kan stille i en spørreundersøkelse. Det kan være åpne eller strukturerte spørsmål. Utfordringen med åpne spørsmål kan være at ikke alle respondenter er skriveføre. Mange har problemer med å uttrykke seg skriftlig, sammen med at det må foreligge en sterk motivasjon for å fylle ut et slikt spørreskjema (Brochs-Haukedal & Bjørvik, 2001, s. 47-49). Dessuten er det vanskeligere å bearbeide åpne spørsmål statistisk ved at det er mer arbeid med tanke på rekoding og tolkning av svarene. I oppgavens to spørreskjemaer er det *kun* to åpne spørsmål i hver av undersøkelsene. Dette er spørsmål hvor respondenten kan skrive kommentarer til spørreskjemaet sammen med et annet åpent spørsmål, som ber respondenten utdype. Dette ser jeg på som en styrke i begge undersøkelsene; nesten alle spørsmål er strukturerte og utformet slik at de danner en *skala*. Spørreundersøkelsen har to typer skala-spørsmål; påstander og spørsmål. Begrunnelsen for at undersøkelsen også inneholder påstander, er å øke interessen hos studentene.

Før oppgavens videre drøfting og fremleggelse av funn ønsker jeg å opplyse om potensielle feilkilder ved spørreskjemaetoden:

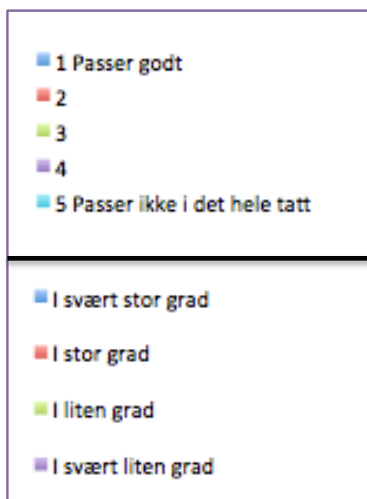
Bevisst skjevhet i svarene

Det kan være at respondenten, bevisst, har gått inn for å svartmale forholdene dersom han/hun for eksempel har en negativ innstilling til Høgskolen i Bergen eller personen som utleverte spørreskjemaet.

Sosial ønskeverdighet

Ofte svarer respondentene ut fra hva de *tror* er det mest ønskelige svaret. For eksempel i arbeidsmiljøundersøkelser er det ikke uvanlig at over 85 % krysser av i rubrikken ”svært godt” på spørsmål om hvordan de trives (Brochs-Haukedal & Bjørvik, 2001, s. 50).

Usikkerhet i bruk av skalaen



Som nevnt bruker begge spørreskjemaene i denne oppgaven flest skalaspørsmål. Flesteparten av spørsmålene har tekst og verdien i ytterpunktene (eks. *1 Passer godt / 5 Passer ikke i det hele tatt*), mens noen få av spørsmålene har tekst på alle verdiene. I en streng versjon kan det tenkes at respondentene kan ha vært usikre på hvor grensen går mellom ”I svært stor grad” og ”I stor grad”. I oppgaven har jeg valgt å se bort fra at noen få spørsmål har tekst på alle verdiene, da jeg mener at teksten har vært så godt formulert at usikkerheten har blitt minimert.

Sentraltendens

I spørreundersøkelser kan det tenkes at respondentene har en uvilje mot å bruke ekstrempunktene på skalaen. De svarer av den grunn derfor ”midt på treet”. Dette kan føre til en feilaktig opphopning av svarene i midtkategorien.

Ja/nei-tendens

Spørsmålene i de to spørreundersøkelsene har en stor mengde spørsmål som er utformet som påstander. Dette kan være en utfordring, da noen mennesker har en tendens til å svare ”ja” eller ”enig” uansett hva de blir spurt om (Brochs-Haukedal & Bjørvik, 2001, s. 51).

3.2.2 Populasjonsutvalg og svarprosent

For begge undersøkelsene ble det gjort et populasjonsvalg, men *ikke* et utvalg. Undersøkelsene dekker *alle* i utvalget. Dette bekvemmelighetsutvalget (Gripsrud et al., 2011, s. 136-137) er en styrke for materialet, men på den andre siden gjør dette det mer krevende å generalisere for alle studenter i Norge.

Måten jeg har beregnet svarprosenten for Studentundersøkelsen på, er som følger: Undersøkelsen ble sendt ut til alle studenter som var registrert ved studiestart. Ut fra skolens erfaringer er 30-40 % av studenter som er registrert ved studiestart, *ikke* aktive studenter. I mitt forslag for å beregne svarprosenten, har jeg sett på hvor mange som gikk opp til eksamen i faget Organisasjon 1 (Bergen, 2014a) (faget respondentene gikk opp til eksamen i) mot hvor mange som besvarte undersøkelsen.

År	Antall oppmøtte til eksamen	Antall svar	Svarprosent
2013	143	103	72,03 %
2012	131	79	60,31 %
2011	139	96	69,06 %
2010	127	85	66,93 %
2009	115	94	81,74 %
2008	127	105	82,68 %
2007	266	64	24,06 %
2006	79	65	82,28 %
Totalt	1127	691	61,31 %

Tabell 2 – Svarprosent (Studentundersøkelsen)

Som tidligere nevnt i oppgaven, ble andreklasser spurt i 2006, første, andre og tredjeklasse i 2007 og fra 2008-2013 har førsteklassestudentene blitt spurt én måned inn i studiene.

Med beregningen vist i tabell 2 gir dette en gjennomsnittlig svarprosent på 61,31 % fra 2006-2013.

For Alumniundersøkelsen ble 4474 personer spurt hvor det var 696 svargivere. Dette tilsvarer en svarprosent på 15,56 %.

3.2.3 Styrker og svakheter i Studentundersøkelsen

Styrker i Studentundersøkelsen
Høy andel respondenter: 691 svargivere
Gjennomsnittlig svarprosent på 61,31 %
Undersøkelsen er omfattende, med 28 spørsmål
Respondenter over tid (2006-2013) gir et godt grunnlag for å vurdere endringer over tid (viktig å være klar over at det er et kvasiepanel, dvs. at det ikke er de samme personene som er spurt hvert år)
I gjennomføringen av undersøkelsen har hele utvalget blitt spurt

Tabell 3 – Styrker i Studentundersøkelsen

Svakheter i Studentundersøkelsen
Respondentene er kun studenter fra økonomistudiet ved Høgskolen i Bergen. Dette gjør at datamaterialet kan ha mangler i forhold til å trekke slutninger som omhandler alle Norges studenter
Undersøkelsen er utført anonymt, men av lærerne til respondentene. Dette kan medføre at læreren kan ha hatt en påvirkning på respondentenes svar, siden studenter kan se på lærere som autoriteter
Risiko for ”careless” svar fordi undersøkelsen er omfattende
Enkel selvseleksjon ved svargivning: Siden alle i utvalget har blitt spurt, er det ikke tilfeldig hvem som <i>ikke</i> besvarer undersøkelsen

Tabell 4 – Svakheter i Studentundersøkelsen

3.2.4 Styrker og svakheter i Alumniundersøkelsen

Styrker i Alumniundersøkelsen
Erfaringsdata fra personer i arbeid
Høy andel respondenter: 696
Kan sammenlikne ulike yrker/utdanninger

Tabell 5 – Styrker i Alumniundersøkelsen

Svakheter i Alumniundersøkelsen
Undersøkelsen har kun blitt utført én gang (2011)
Dobbel selvseleksjon ved svargivning: Ikke alle ønsker å være en del av Alumninettverket, og det er personer i Alumninettverket som har valgt å ikke besvare undersøkelsen
Få personer med økonomibakgrunn. Siden de er så få, er det et sammenligningsproblem som gjør at man må ta med alle med ledererfaring

Tabell 6 – Svakheter i Alumniundersøkelsen

3.3 Validitet og reliabilitet

3.3.1 Validitet

Validitet handler om datamaterialets gyldighet for problemstillingene som skal belyses. Validiteten er høy dersom undersøkelsesopplegget og datainnsamlingen resulterer i data som er relevant for problemstillingen som skal belyses (Grønmo, 2004, s. 221).

Robert K. Yin skiller mellom tre typer validitet. *Begrepsvaliditet*, *intern validitet* og *ekstern validitet*. Begrepsvaliditet handler om å identifisere riktige operasjonaliseringer for konseptene som skal studeres. Den interne validiteten gjelder kausale og forklarende studier, ikke beskrivende eller utforskende. Selv om min oppgave består av en utforskende og en kausal del, er det naturlig og kort nevne *intern validitet*. Med intern validitet forsøker man å etablere et kausalt forhold som betyr at funnene kan forklares gjennom den antatte hypotesen og at den ikke inneholder spuriøse relasjoner. *Ekstern validitet* handler om i hvilken grad resultatene fra ett studie kan overføres til lignende situasjoner; i hvilken grad resultatene kan generaliseres (Yin, 2014, s. 45-46).

En annen type validitet er *innholdsvaliditet*, som er sentral i denne oppgaven. Innholdsvaliditet gjelder i hvilken utstrekning den målemetoden som benyttes dekker hele det teoretiske begrepets domene (Gripsrud et al., 2011, s. 100). Hvis man for eksempel skal foreta en undersøkelse av omdømmet til to detaljistkjeder og bare stiller spørsmål om hvordan kjedenes prisnivå er, vil de fleste være enige i at det er andre egenskaper enn bare prisnivået som inngår i begrepet omdømme. I denne oppgaven er innholdsvaliditeten sterk for de sammensatte variablene. Den sammensatte mastervariabelen *lederambisjoner* blir definert av 7 ulike variabler fra forskjellige spørsmål, *sosial status* blir definert av 9 ulike variabler fra forskjellige spørsmål og om en person er *sikkerhetssøkende* blir definert av 5 variabler fra forskjellige spørsmål. En mer detaljert forklaring rundt dette foreligger i analysen.

3.3.2 Reliabilitet

Reliabiliteten ser på i hvilken grad man kan stole på resultatene i undersøkelsene. Dersom man måler lengden av et bord, og finner at bordet en dag er 1,75 m, neste dag er 1,50 m og dagen etter 2,00 m er det åpenbart noe galt med måleinstrumentet. Yin mener at reliabilitet dreier seg om det er mulig å reprodusere undersøkelser som allerede er gjort, og få de samme svarene som tidligere forskere har fått (Yin, 2014, s. 48-49). Altså, at det for andre skal være mulig å etterprøve de metoder vi bruker og de konklusjonene vi trekker.

Reliabiliteten i min studie er høy, da det er fullt mulig å etterprøve både metodene og resultatene oppgaven har kommet frem til. Men alle målinger vil inneholde tilfeldige feil. En måling er mer reliabel dess mindre de tilfeldige feilene er. I analysedelen vil jeg beskrive nærmere hvilke statistiske metoder som er brukt for å måle dataenes reliabilitet og validitet.

3.4 Behandling av datamaterialet

All statistisk behandling av dataene i denne oppgaven er utført i programmet JMP Pro 10 (Institute, 2014).

3.4.1 Rekoding

Alle tekstsvar er på Likert-skalaen og har verdier fra 1-4 (Helt enig – Helt uenig) eller 1-5 (Svært viktig – Helt uviktig). Videre er alle ”vet ikke” og ”helt umulig å svare” tatt ut og dermed gjort om til ”Missing values”. Videre i analysen vil det bli oppgitt hvor mange svarende (N) det er for hver variabel.

Noen av svaralternativene fra spørreskjemaet var snudd ”motsatt vei”. Dette var for å hindre respondentene i å svare i mønster. I dataanalysen har alle slike spørsmål blitt omgjort slik at de passer med skala-rekkefølgen til alle de andre spørsmålene. For alle variablene er verdien 1 lik ”I Svært stor grad”, ”Svært viktig” etc., og verdien 5 er lik ”Passer ikke i det hele tatt”, ”Helt uviktig”, etc.

3.4.2 Utvalg og variabler

For å kunne besvare forskningsspørsmålet på en tilfredsstillende måte, har jeg vært nødt til gjøre et utvalg av variabler. Alle spørsmålene i undersøkelsene er ikke relevant for min oppgave. For å komme frem til rett utvalg av variabler for å definere; *lederambisjoner*, *yrkeserfaring*, *sosial status* og *sikkerhetssøkende kvinner*, er det i analysen blitt utført faktoranalyser, flerdimensjonsanalyser og korrelasjonsanalyser. Dette er dokumentert i analysedelen.

3.5 Dataanalysens fremgangsmåte

For både den avhengige variabelen (lederambisjoner) og de uavhengige variablene (yrkeserfaring, sosial status og kjønn (sikkerhetssøkende)) blir fordelingen til hver enkelt variabel presentert i en figur sammen med en tilhørende tabell med datainformasjon. Videre blir samvariasjonen mellom variablene testet med Cronbachs alfa (Gripsrud et al., 2011, s. 173) før analysen tar for seg korrelasjonen og signifikansnivået for variablene med bruk av Pearson-korrelasjonen (Gripsrud et al., 2011, s. 213-214). Basert på svarene i analysene ovenfor blir det tatt et gjennomsnitt av de utvalgte variablene for å definere en mastervariabel, for eksempel *lederambisjoner*. Videre blir den nye mastervariabelens fordeling presentert før den blir testet opp mot andre variabler for å forsøke å besvare problemstillingene og bekrefte/avkrefte hypotesene.

Jeg har nå beskrevet fremgangsmåten for analysedelen i korte trekk slik at leseren er forberedt på hva som venter i analyse- og drøftingsdelen.

4 Dataanalyse og drøfting

Jeg presenterte i teoridelen to overordnede problemstillinger og tre hypoteser.

Problemstilling 1: **Hvordan er det rimelig å måle lederambisjoner?**

Problemstilling 2: **Hva forklarer studenters lederambisjoner?**

Hypotese 1: Studenter som har hatt yrkeserfaring før og/eller under studiene har sterkere lederambisjoner enn de uten yrkeserfaring.

Hypotese 2: Personer som har lederambisjoner har også ønske om sosial status.

Hypotese 3: Kvinner er betydelig mer sikkerhetssøkende enn menn og har derav lavere lederambisjoner.

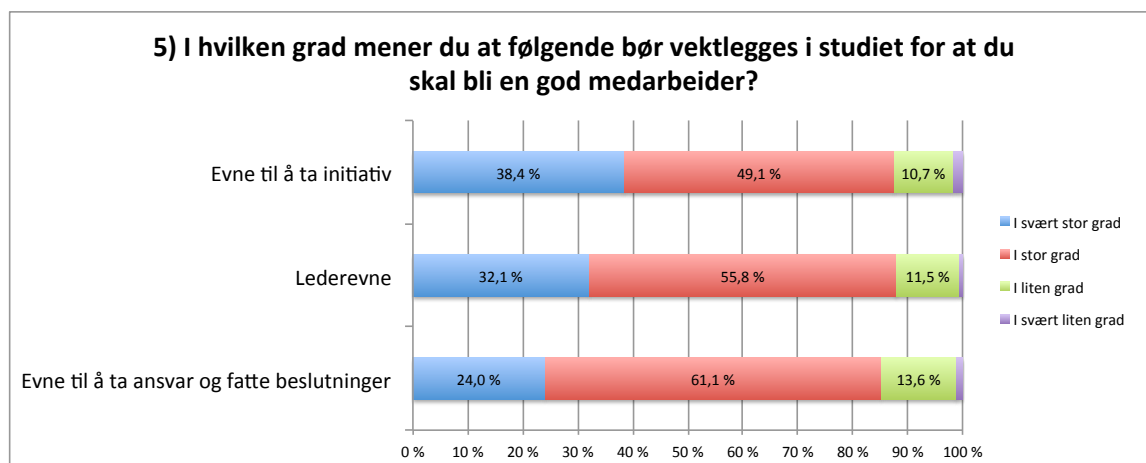
I dette kapittelet skal jeg undersøke om hypotesene får støtte i mitt empiriske materiale.

4.1 Lederambisjoner

Oppgavens sentrale forskningsspørsmål er å forklare studenters lederambisjoner. Dette blir oppgavens *avhengige* variabel. Ved at jeg jobber frem denne avhengige variabelen blir forskningsspørsmål 1 – ”*Hvordan er det rimelig å måle lederambisjoner?*” beskrevet. I denne seksjonen vil jeg presentere de variablene som er rimelig å bruke til å definere lederambisjoner basert på teorien i kapittel 2. Målet er ikke bare å finne en sammensetning av variabler som kan definere *lederambisjoner*, men også å forske på forekomsten av lederambisjoner blant studentene. I dette kapittelet kommer jeg med argumenter for hvorfor ulike variabler *bør* eller *ikke bør* være med på å definere lederambisjoner.

Som en søkeprosess har jeg utført faktoranalyser for å søke i mange-dimensjoner. En faktoranalyse er en statistisk metode som kan brukes til å analysere sammenhenger mellom mange variabler og forklare disse sammenhengene ut fra variablenes felles underliggende faktorer eller komponenter. Målet i faktoranalysen er å forenkle komplekse sammenhenger mellom mange variabler slik at disse sammenhengene skal bli enklere å oppdage og fortolke (Gripsrud et al., 2011, s. 275-282). Jeg har valgt variabler ut ifra teorier som jeg mener er relevante for å besvare forskningsspørsmålet og hypotesene mine.

For hver variabel velger jeg å drøfte om variabelen er en god operasjonalisering av den teoretiske variabelen – lederevner. Jeg presenterer også fordelingen for de ulike variablene ved hjelp av en figur. I tillegg har jeg valgt å presentere utfallet for variablene med en tabell: gjennomsnitt, antall respondenter som svarer (N), og antall respondenter som ikke svarer, standardavvik, skjevhet (skewness) og kurtosis. Skjevhet og kurtosis ser på fordelingsformen til variabelen. Er en variabel positiv skjev, betyr dette at en overvekt av individene ligger langt nede på skalaen. Det motsatte er tilfelle for en negativ skjevfordeling. En skewness som ligger innen intervallet pluss/minus én kan betraktes som normalfordelt. En perfekt normalfordeling har verdien null.



	Evne til å ta initiativ	Lederevne	Evne til å ta ansvar og fatte beslutninger
I svært stor grad	38,4 %	32,1 %	24,0 %
I stor grad	49,1 %	55,8 %	61,1 %
I liten grad	10,7 %	11,5 %	13,6 %
I svært liten grad	1,8 %	0,6 %	1,2 %
Total (N)	682	679	682

Figur 10 – Grafisk fremstilling av avhengig variabel for lederambisjoner 1 (Studentundersøkelsen)

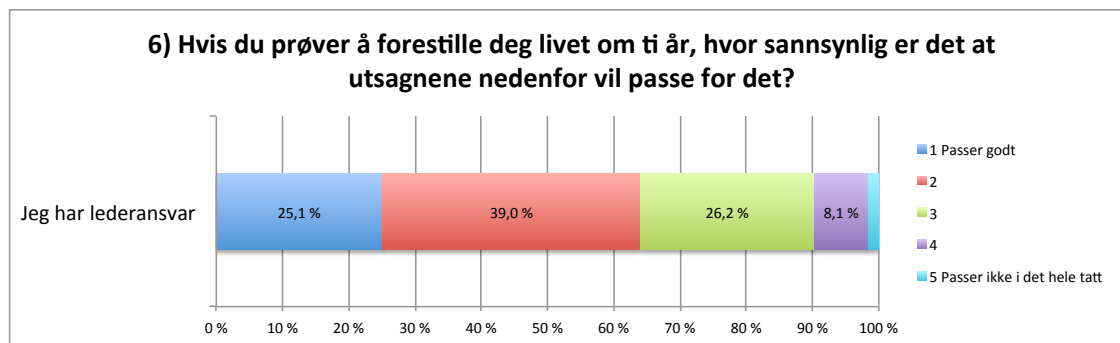
	Gjennomsnitt	Svarende (N)	Ikke svar	Standardavvik	Skewness	Kurtosis
Evne til å ta initiativ	1,76	682	9	0,71	0,68	0,28
Lederevne	1,81	679	12	0,65	0,34	-0,14
Evne til å ta ansvar og fatte beslutninger	1,92	682	9	0,65	0,34	0,33

Tabell 7 – Data til avhengig variabel for lederambisjoner 1 (Studentundersøkelsen)

Spørsmål 5 som er presentert i figur 10 og tabell 7, er formulert slik at det blir spurt om hva som bør vektlegges for at du skal bli en god *medarbeider*, ikke en god *leder*. Det kan tenkes at respondentene svarer på spørsmålet med tanke på at de mener det er viktig å ha lederegenskaper for å bli en god medarbeider, selv om respondenten ikke har et ønske om å bli en leder. På den andre siden er det rimelig å anta at respondentene mener at en medarbeider er en potensiell leder. *Leder* og *medarbeider* er to begrep som er tett sammenkoblet i denne sammenhengen. En ansatt med lederansvar er en medarbeider. Det at det ikke blir spurt om ”en god leder” er ikke kritisk. Jeg mener at man ved slik spørsmålet er formulert får frem meningen med spørsmålet uavhengig om det blir spurt om medarbeider eller leder. Alle de tre variablene, *evne til å ta ansvar og fatte beslutninger*, *lederevne* og *evne til å ta initiativ* er variabler, som i følge teorien, beskriver en leder og kan sees på som indikatorer for å definere lederambisjoner. ”Evne til å ta initiativ” er noe som ifølge teorien er stereotypisk en leder. Dette spørsmålet måler *ikke* studentens evne til å ta initiativ, men det kan tenkes at dette spørsmålet går inn på temaet om persepsjon; en persons ambisjoner kommer ofte fra personens egen oppfatning av seg selv og sine evner (kapittel 2.2.3 s. 18-19). ”Lederevne” ser jeg på som en del av en persons personlighetsegenskaper hvor jeg i

teorikapittelet (2.2.2 Personlighet s. 16-17) viser at Cattells personlighetstest (Cattell, 1946) kan si noe om lederevnene til en person. "Evne til å ta ansvar og fatte beslutninger" ser ut til å være en passende indikator for å måle lederambisjoner. Nobelprisvinneren Herbert Simon gikk så langt som til å si at ledelse og *beslutningstaking* nærmest er å betrakte som synonyme begreper (Simon, 1960).

Figur 10 illustrerer godt fordelingen av variablene, hvor vi ser at det er en liten overvekt av respondenter som svarer at de tre variablene bør vektlegges fra "I svært stor grad" til "I stor grad". Spesielt gjelder dette variabelen *evne til å ta initiativ*, hvor det er 38,4 % som har svart "I svært stor grad".



	Jeg har lederansvar
1 Passer godt	25,1 %
2	39,0 %
3	26,2 %
4	8,1 %
5 Passer ikke i det hele tatt	1,6 %
Total (N)	688

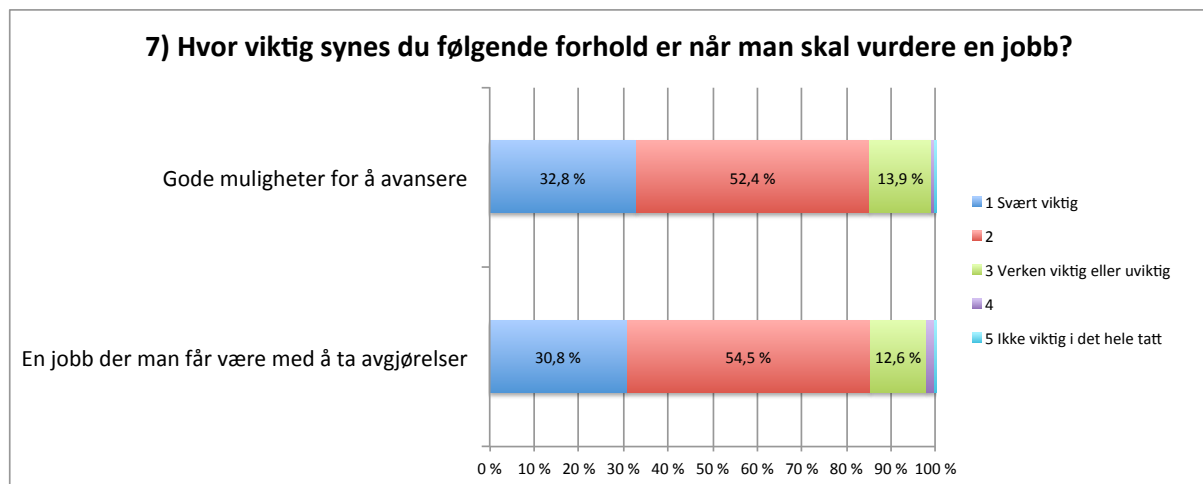
Figur 11 – Grafisk fremstilling av avhengig variabel for lederambisjoner 2 (Studentundersøkelsen)

	Gjennomsnitt	Svarende (N)	Ikke svar	Standardavvik	Skewness	Kurtosis
Jeg har lederansvar	2,22	688	3	0,97	0,51	-0,21

Tabell 8 – Data til avhengig variabel for lederambisjoner 2 (Studentundersøkelsen)

Spørsmål 6 ber respondenten forestille seg livet om 10 år. Jeg mener at denne variabelen kan indikere noe om lederambisjoner hos respondenten i dag. Lederambisjoner, som beskrevet i teoridelen, baserer seg på blant annet ønske om å inneha lederansvar. Respondenter som svarer at de ser for seg at de har lederansvar i fremtiden, mener jeg gir et godt grunnlag til å være med å definere lederambisjoner hos respondenten, selv om tidsperspektivet er 10 år frem i tid. Dette begrunner jeg med at respondentene i denne undersøkelsen er i sitt første år på en bachelorgrad. Dersom de for eksempel ønsker å ta en mastergrad, er det fire år frem i tid. Videre tar det ofte noen år å jobbe seg opp i en organisasjon for å etterhvert bli en lederkandidat. At spørsmålet ber respondenten tenke 10 år frem i tid, er derfor ikke så fjernt og langt framme i tid som en først kunne tenke seg. Det kan tenkes at respondentene svarer basert på hva de tror passer i fremtiden, og ikke basert på hva de faktisk har *lyst til* å gjøre. I Velsor og Wright sitt studie komme det frem at personer som tidlig innstiller seg på å bli ledere, har en større sannsynlighet for å bli ledere (Van Velsor & Wright, 2012, s. 4). Jeg mener at studenter som forestiller seg at de har lederansvar 10 år frem i tid, gir en god indikasjon på lederambisjoner.

Funnet fra figur 11 viser at det er 25 % av respondentene som mener at *jeg har lederansvar*, sett 10 år frem i tid, passer godt, mens det kun er 1,6 % som svarer at det ikke passer i det hele tatt.



	Gode muligheter for å avansere	En jobb der man får være med å ta avgjørelser
1 Svært viktig	32,8 %	30,8 %
2	52,4 %	54,5 %
3 Verken viktig eller uviktig	13,9 %	12,6 %
4	0,6 %	1,8 %
5 Ikke viktig i det hele tatt	0,3 %	0,3 %
Total (N)	670	682

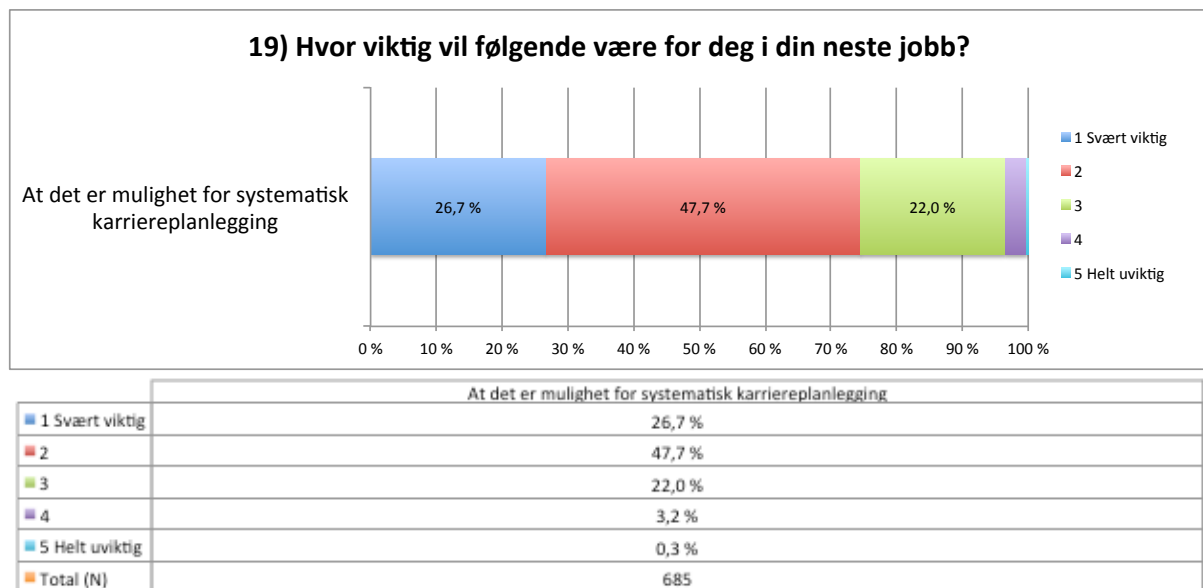
Figur 12 – Grafisk fremstilling av avhengig variabel for lederambisjoner (Studentundersøkelsen)

	Gjennomsnitt	Svarende (N)	Ikke svar	Standardavvik	Skewness	Kurtosis
Gode muligheter for å avansere	1,83	670	21	0,70	0,56	0,56
En jobb der man får være med å ta avgjørelser	1,86	682	9	0,72	0,69	0,96

Tabell 9 – Data til avhengig variabel for lederambisjoner 3 (Studentundersøkelsen)

Operasjonaliseringen av spørsmål 7 ber respondentene ta stilling til viktigheten av de to variablene når man skal vurdere en jobb. Ved å spørre om viktigheten mener jeg man får frem ønsker og ambisjoner. Har noen en ambisjon om å bli leder, er det viktig for personen at jobben man vurderer, gir personen mulighet til å være med å ta avgjørelser, og at det er gode muligheter for å avansere.

Fordelingen i figur 12 viser at de to variablene er noe respondentene ser på som viktig. I tabell 9 ser vi at gjennomsnittet er omtrent 1,85, hvor et gjennomsnitt på 3,0 hadde vært perfekt normalfordelt.



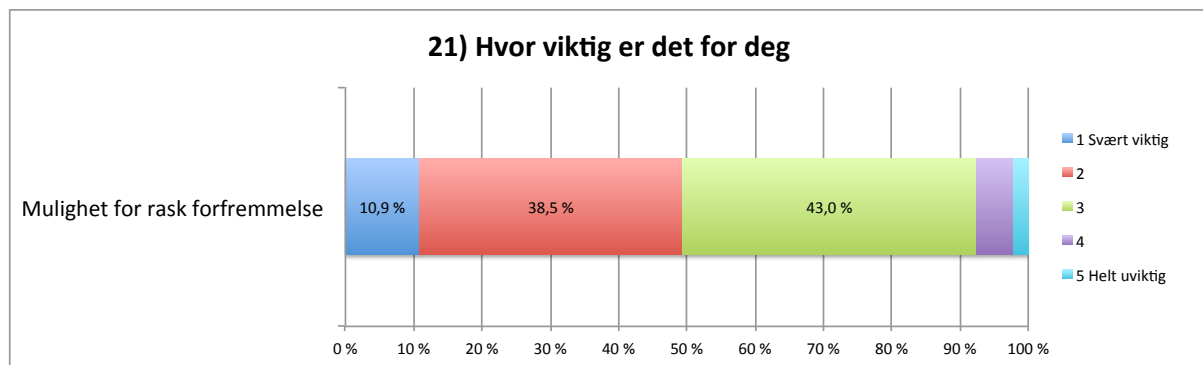
Figur 13 – Grafisk fremstilling av avhengig variabel for lederambisjoner 4 (Studentundersøkelsen)

	Gjennomsnitt	Svarende (N)	Ikke svar	Standardavvik	Skewness	Kurtosis
At det er mulighet for systematisk karriereplanlegging	2,03	685	6	0,80	0,46	-0,05

Tabell 10 – Data til avhengig variabel for lederambisjoner 4 (Studentundersøkelsen)

Det er lett å komme med innvendinger mot denne operasjonaliseringen av lederambisjoner når variabelen er en påstand om ”at det er mulighet for systematisk karriereplanlegging”. Denne variabelen er ment å definere lederambisjoner, noe den *kan* gjøre, men det er også en del usikkerhet forbundet med denne, da det ikke er klart hvordan respondentene oppfatter denne variabelen. Et eksempel kan være at en person uten lederambisjoner svarer at ”mulighet for systematisk karriereplanlegging” er svært viktig for ham eller henne, da personen egentlig ser for seg at den systematiske karriereplanleggingen kan bidra til mer tid med barna og mindre fokus på karriere. På den andre siden er karriereplanlegging, i vår tid, oftest forbundet med å sette opp et karriereløp som gjør det mulig å oppnå ønskede karrieremål. For å nå sine ambisjoner, for eksempel ønsket om å bli en leder, setter man opp karriereløp som gjør ambisjonene realiserbare. Det er allikevel vanskelig å bruke denne variabelen til å definere lederambisjoner, da det er fullt mulig at respondentene tolker dette spørsmålet som viktigheten av muligheten for å sette opp et karriereløp, som hjelper dem med å nå sine ambisjoner, men som *ikke* nødvendigvis er lederambisjoner.

Basert på konklusjonen over, **velger jeg ikke å ta med denne variabelen** for å definere mastervariabelen *lederambisjoner*.



Mulighet for rask forfremmelse	
1 Svært viktig	10,9 %
2	38,5 %
3	43,0 %
4	5,4 %
5 Helt uviktig	2,2 %
Total (N)	688

Figur 14 – Grafisk fremstilling av avhengig variabel for lederambisjoner 5 (Studentundersøkelsen)

	Gjennomsnitt	Svarende (N)	Ikke svar	Standardavvik	Skewness	Kurtosis
Mulighet for rask forfremmelse	2,49	688	3	0,84	0,29	0,48

Tabell 11 – Data til avhengig variabel for lederambisjoner 5 (Studentundersøkelsen)

Operasjonaliseringen av spørsmål 21 ber respondentene ta stilling til hvor viktig *mulighet for rask forfremmelse* er. For å bli en leder må man på et tidspunkt bli forfremmet. Det er ytterst sjeldent at en person starter rett i en lederjobb. Her stiller jeg spørsmål ved om rask forfremmelse kun gjelder for ledere eller også for, for eksempel, programmere som ønsker å bli forfremmet fra *utvikler* til *senior utvikler*. På bakgrunn av dette avventer jeg bruken av denne variabelen til jeg har fått gjort flere analyser, som blant annet hvor godt denne variabelen korrelerer med de andre. ”Mulighet for rask forfremmelse” kan kobles til motivasjonsteori. Deci og Ryan skiller mellom indre og ytre motivasjon, der ytre motivasjon er belønning i tradisjonell forstand som lønn, bonus etc. (Ryan & Deci, 2000, s. 71). Det kan tenkes at for personer som svarer at ”mulighet for rask forfremmelse” er svært viktig, at det er den ytre motivasjonen som er deres drivkraft til å bli ledere. En overfokusering på den ytre motivasjonen kan trekke oppmerksomheten vekk fra gleden å utføre arbeidet (indre motivasjon) (s. 14 i dette dokumentet).

Figur 14 viser at fordelingen er i nærheten av å være normalfordelt. Dette ser man også i tabell 11 hvor skjevhet (skewness) og kurtosis er forholdsvis nær null.

4.1.1 Cronbachs alfa for lederambisjoner

Denne metoden er brukt for å sjekke samvariasjonen mellom flere variabler. En utfordring for de fleste kvantitative datasett er i hvilken grad de enkelte variablene gir en god operasjonalisering av det teoretiske begrepet som vi ønsker kunnskap om.

Cronbachs alfa er et reliabilitetsmål som beregnes ved hjelp av antall indikatorer og summen av korrelasjonene (Gripsrud et al., 2011, s. 173). Ved å måle Cronbachs alfa på de *avhengige* variablene nevnt ovenfor, får vi en korrelasjon på hele settet på **0,7027**. En tommelfingerregel som brukes, er at Cronbachs alfa skal være større enn 0,7, men ikke for nær 1, dersom et multippelt mål skal regnes for å være reliabelt (Gripsrud et al., 2011, s. 175). Vi kan derfor allerede på dette tidspunktet konkludere med at variablene har tilfredsstillende reliabilitet. Men finnes det en sammensetning av variablene som gjør at vi får en enda høyere korrelasjon?

#	Spørsmål	Variabel	α
5.11	I hvilken grad mener du følgende bør vektlegges i studiet for at du skal bli en god medarbeider?	Evne til å ta initiativ	0,6993
5.15	I hvilken grad mener du følgende bør vektlegges i studiet for at du skal bli en god medarbeider?	Lederevne	0,6622
5.16	I hvilken grad mener du følgende bør vektlegges i studiet for at du skal bli en god medarbeider?	Evne til å ta ansvar og fatte beslutninger	0,7122
6.4	Hvis du prøver å forestille deg livet om ti år, hvor sannsynlig er det at utsagnene nedenfor vil passe for det?	Jeg har lederansvar	0,6474
7.2	Hvor viktig synes du følgende forhold er når man skal vurdere en jobb?	Gode muligheter for å avansere	0,6619
7.19	Hvor viktig synes du følgende forhold er når man skal vurdere en jobb?	En jobb der man får være med å ta avgjørelser	0,6350
21.3	Hvor viktig er det for deg	Mulighet for rask forfremmelse	0,6555
Foreløpig α til hele settet:			0,7027

Tabell 12 – Cronbachs alfa reliabilitetsmål av lederambisjoner

Ut fra tabell 12 ser vi at dersom vi fjerner variabel 5.16 ”Evne til å ta ansvar og fatte beslutninger” får vi en korrelasjon på **0,7122**. Dette er en noe høyere korrelasjon enn **0,7027**, men grunnet at variabel 5.11 ”Evne til å ta initiativ” og 5.15 ”Lederevne” stammer fra samme spørsmål, velger jeg å ikke fjerne variabel 5.16 fra settet. Dette fordi det ikke er grunn til å tro at denne variabelen stiller svakere, siden den stammer fra samme spørsmål som variabel 5.11 og 5.15.

4.1.2 Korrelasjon og signifikansnivå for lederambisjoner

Korrelasjon er et mål for lineær samvariasjon. Man bruker korrelasjon også for å måle eventuelle sammenhenger mellom variabler (Gripsrud et al., 2011, s. 180). Det finnes aktuelle typer signifikanstester; Spearmans rangkorrelasjon og Pearson-korrelasjonen. Signifikanstesten av Spearmans rangkorrelasjon er identisk med Pearsons korrelasjon, bortsett fra når antall observasjoner er under 10 (Gripsrud et al., 2011, s. 213-214). I denne oppgaven har alle variablene mer enn 10 observasjoner, som betyr at det er det samme om jeg bruker Pearsons eller Spearmans signifikanstester.

Under følger en tabell som gir oversikt over korrelasjonen og signifikansnivået. Variablene er kun referert til med nummer, men man kan ut fra tabell 12 ovenfor koble numrene med spørsmålsteksten.

Variabel #	5.11	5.15	5.16	6.4	7.2	7.19	21.3
5.11	-	0,39*	0,16*	0,15*	0,08**	0,19*	0,16*
5.15		-	0,24*	0,30*	0,20*	0,31*	0,23*
5.16			-	0,11*	0,15*	0,13*	0,08**
6.4				-	0,35*	0,50*	0,36*
7.2					-	0,36*	0,43*
7.19						-	0,41*
21.3							-

* er signifikant på 0.01-nivået

** er signifikant på 0.05-nivået

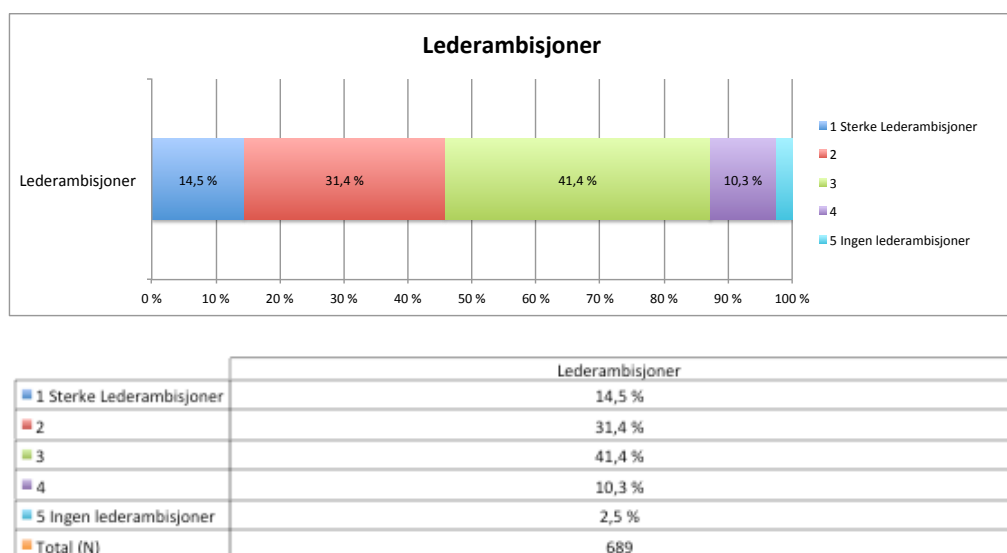
Tabell 13 – Korrelasjon og signifikansnivå for lederambisjoner

Tabell 13 viser at for *alle* par av variabler for lederambisjoner er signifikansnivået tilfredsstillende. Med det menes at *alle* variablene har mindre enn 5 % sannsynlighet for feil. Modeller regnes ofte som signifikante hvis sannsynligheten for feil er mindre enn 5 % (Gripsrud et al., 2011, s. 142-143). Dette er en styrke i datamaterialet. Korrelasjonen er noe varierende, og den laveste korrelasjonen gir 0,08, som vil si at sammenhengen er svak. Den sterkeste korrelasjonen er på 0,50, som indikerer en sterk positiv sammenheng. De resterende korrelasjonene ligger mellom disse nivåene, og ser man korrelasjonen som en helhet, gir dette et grunnlag for å tro at de utvalgte variablene gir et godt sammenlikningsgrunnlag.

4.1.3 Operasjonalisering av lederambisjoner

Så langt i analysen har jeg vist at de syv utvalgte variablene har tilfredsstillende reliabilitet, korrelasjon og signifikansnivå for å måle lederambisjoner. Det neste steget blir å slå sammen disse variablene slik at vi får ett latent begrep (et begrep som er målt ved hjelp av flere indikatorer). Variablene er valgt ut basert på teori om hva lederambisjoner kan forklares med. Motivasjon, personlighetsegenskaper, persepsjon og beslutningstaking er teoretiske rammer som har hatt en påvirkning på utvalget av variablene, som er med på å definere lederambisjoner.

Jeg har tatt gjennomsnittet av alle de syv variablene og laget én ny mastervariabel: *lederambisjoner*. Resultatet utregnet av statistikkprogrammet returnerer gjennomsnittet med én desimal, som jeg videre har valgt å rekode ned til nærmeste halve verdi. Da endte jeg opp med følgende verdier: 1.0, 1.5, 2.0, 2.5, 3.0. Disse fem verdiene omgjorde jeg til 1, 2, 3, 4, 5 for at det visuelt skal se bedre ut. Det sistnevnte har ingen affekt på dataene. Grunnen til at jeg har valgt å rekode, er for at det skal bli enklere for leseren av denne oppgaven å forstå dataresultatene. Dersom man rekoder for grovt (for eksempel ved å i første omgang runde av til nærmeste heltall) vil man generere feil fordi man ikke lenger har et korrekt aritmetisk gjennomsnitt. Med bruk av sunn fornuft viser figuren under et korrekt aritmetisk gjennomsnitt, som også er enkelt å forstå for leseren. Se vedlegg 7.3 for resultatet uten rekoding.



Figur 15 – Operasjonalisering av mastervariabel lederambisjoner (Studentundersøkelsen)

	Gjennomsnitt	Svarende (N)	Ikke svar	Standardavvik	Skewness	Kurtosis
Lederambisjoner	2,55	689	2	0,95	0,15	-0,19

Tabell 14 – Data til operasjonaliseringen av mastervariabel lederambisjoner (Studentundersøkelsen)

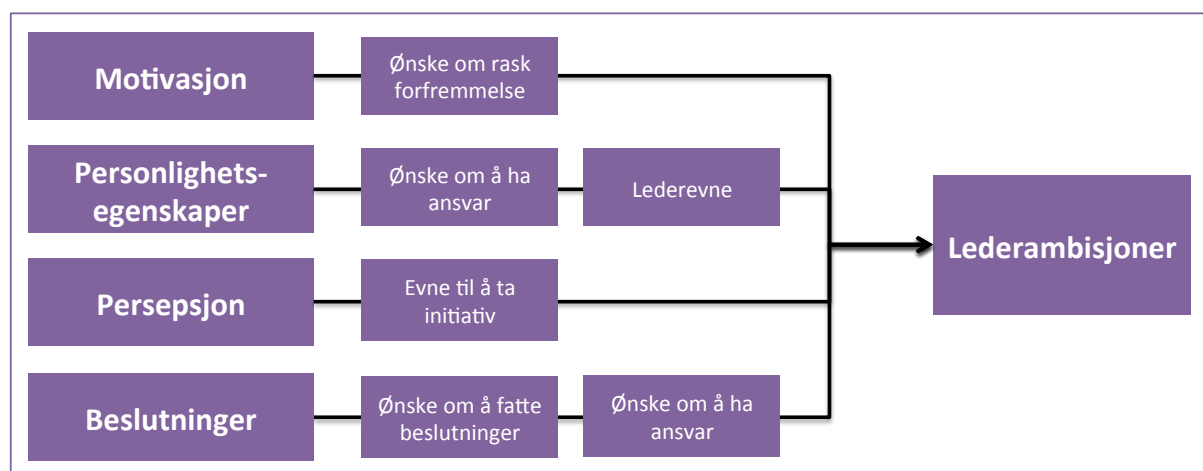
Ved å ha slått sammen variablene som hadde tilfredsstillende reliabilitet (Cronbachs alfa), korrelasjon (Pearsons) og at samtlige variabler har en signifikans som er høyere enn 95 %, har vi kommet frem til én mastervariabel. Man ser ut fra figur 15 og tabell 14 at denne mastervariabelen er tilnærmet normalfordelt.

Det kan tenkes at noe av studenters motivasjonen for å bli en leder kan sees i sammenheng med Maslows behovshierarki (Maslow et al., 1970). I kapittel 2 (s. 13) presenterte jeg et forslag til ”studenters behovshierarki”, og at det kan tenkes at rennommé og selvbylde er motivasjonsfaktorer som kan være med på å forklare studenters lederambisjoner.

I analysen av sammenhengen mellom lederambisjoner og de uavhengige variablene vil mastervariabelen *lederambisjoner* (figur 15) bli brukt.

Lederambisjoner – Oppsummering

Jeg har i denne delen av oppgaven presentert et forslag til hvordan lederambisjoner kan måles ved å operasjonalisere en rekke variabler til én mastervariabel: *lederambisjoner*. Jeg har diskutert fordeler og ulemper med de ulike variablene som er brukt til å definere lederambisjoner. Min argumentasjon for hvilke indikatorer som bør være med på å definere lederambisjoner, har sitt utgangspunkt i figur 16, som jeg også presenterte i teorikapittelet på side 22. I det videre vil oppgaven bruke denne operasjonaliserte variabelen til å forsøke å forklare studenters lederambisjoner.

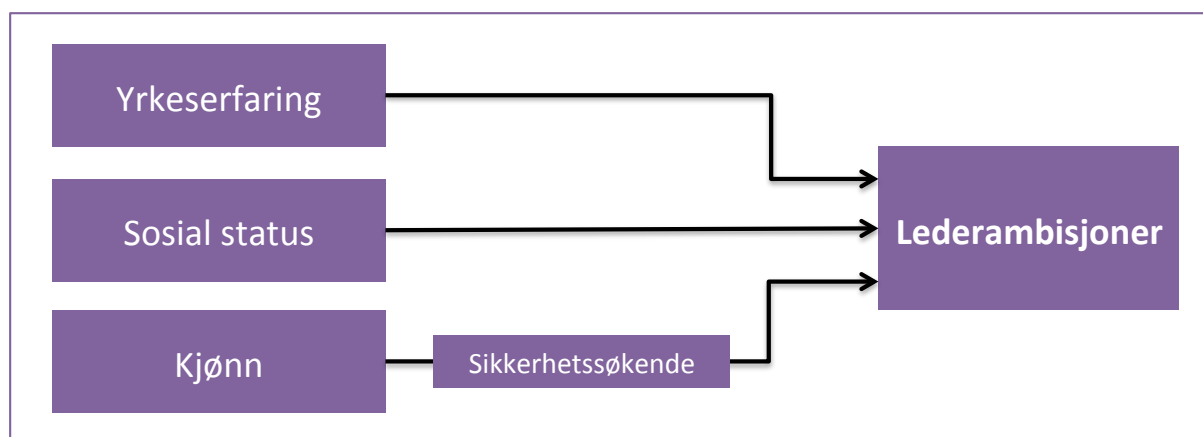


Figur 16 – Hvilke indikatorer kan være med på å måle lederambisjoner?

4.2 Hva kan forklare lederambisjoner?

I dette avsnittet skal jeg drøfte tre antagelser om hva som kan påvirke om studenter på Økonomi- og Administrasjonsstudiet har lederambisjoner. Følgende uavhengige variabler vil bli drøftet:

1. Påvirkningen av yrkeserfaring på lederambisjoner
2. Ønske om sosial status hos studenter med lederambisjoner
3. Om kvinner er mer sikkerhetssøkende enn menn, og hvordan dette eventuelt påvirker kvinnenenes lederambisjoner.



Figur 17 – Oppgavens modell: Hva kan forklare lederambisjoner?

Figur 17 viser det overordnede målet for denne oppgaven: *Hva kan forklare lederambisjoner?* I forrige delkapittel presenterte jeg mastervariabelen *lederambisjoner*. Videre skal jeg se om *yrkeserfaring*, *sosial status* og/eller *kjønn (sikkerhetssøkende)* kan bidra til å forklare lederambisjoner.

For at denne analysedelen ikke skal bli for omfattende, velger jeg å *ikke* presentere fordelingen av de uavhengige variablene hver for seg med en figur og en tabell, slik jeg gjorde for de avhengige variablene. Fordelingen av de uavhengige variablene finnes i vedlegg 7.4. (De uavhengige variablene består til sammen av 27 variabler, som ville krevd ytterligere omtrent 27 sider for å bli presentert på en god måte.)

4.2.1 Hypotese 1 – Påvirkningen av yrkeserfaring på lederambisjoner

Studenter som har hatt yrkeserfaring før og/eller under studiene, har sterkere lederambisjoner enn de uten yrkeserfaring.

Argumentet om at lederambisjoner kan forklares ved yrkeserfaring er slik: Har man hatt yrkeserfaring før eller under studier, har man en bedre forståelse av hvordan arbeidslivet fungerer. En student med yrkeserfaring vil ha erfaringer som gjør personen mer kapabel til å vurdere om ledelse er rett vei. Erfaringene fra yrkeslivet kan bidra til at studenten får svakere lederambisjoner ved at han/hun har sett hvor krevende det er å være en leder, eller erfaringene kan bidra til at personens lederambisjoner øker gjennom positive erfaringer med det å være en leder.

Problemet med denne variabelen er at den kan ha stor betydning på individnivå, men fordi ulike individer gjør forskjellige erfaringer og drar ulike konklusjoner (jamfør argumentet over), kan vi risikere at varierende fortolkninger av yrkeserfaringer nuller hverandre ut på det kollektive nivået i undersøkelsen.

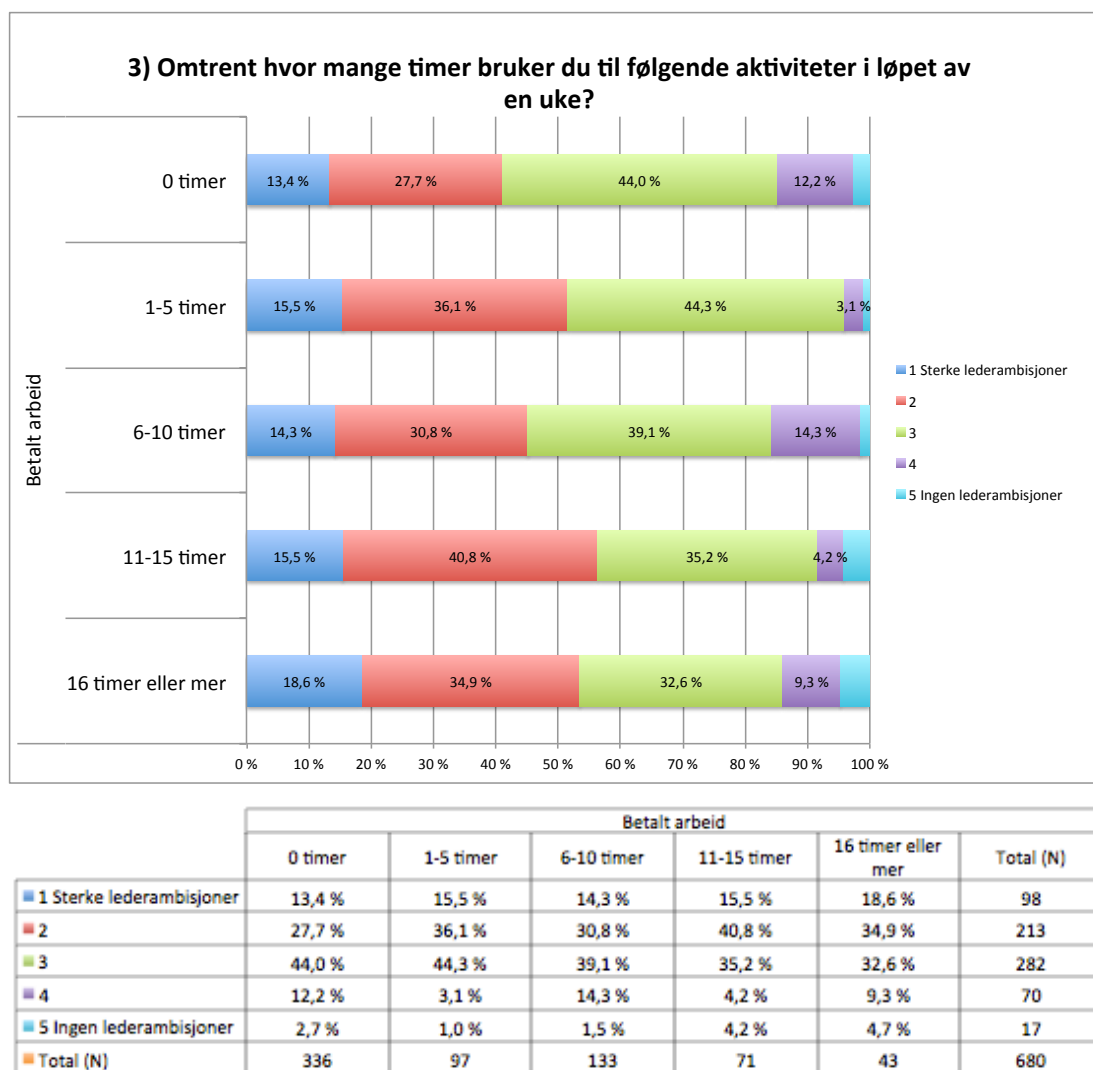
Hypotesen over baserer seg på den allerede operasjonaliserte variabelen *lederambisjoner* (kapittel 4.1.3 s. 55). Det er to uavhengige variabler som kan definere yrkeserfaring før og/eller under studier:

3.3) "Omtrent hvor mange timer bruker du til *betalt arbeid* i løpet av en uke"

og

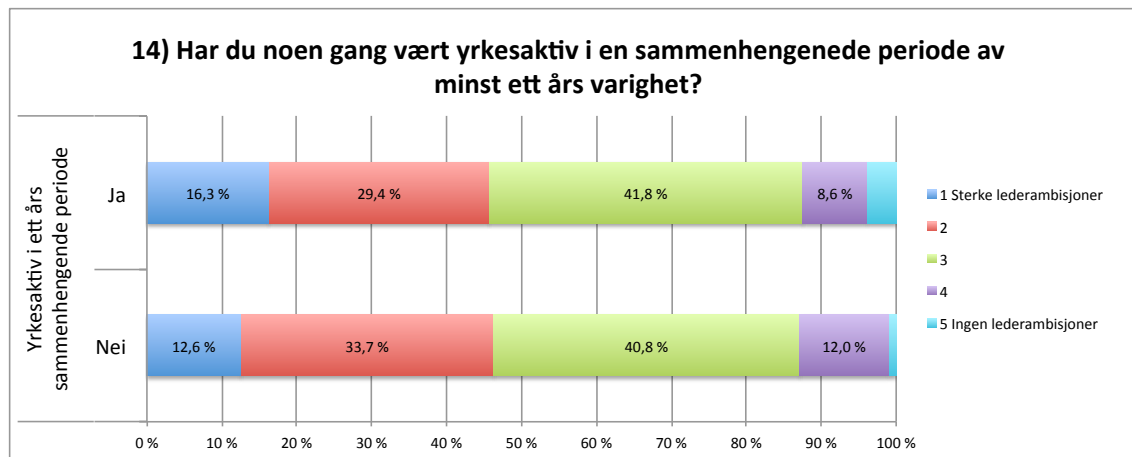
14.0) "Har du noen gang vært yrkesaktiv i en sammenhengende periode av mist ett års varighet?"

Figurene under bruker den sammensatte variabelen for lederambisjoner som forklart i kapittel 4.1.3 sammen med variabel 3.3 og 14.0 for å se om det eksisterer en sammenheng mellom yrkeserfaring og lederambisjoner. (Se vedlegg 7.4 for fordelingen av disse to variablene).



Figur 18 – Påvirkningen av betalt arbeid på lederambisjoner

Figur 18 viser at antall timer betalt arbeid ved siden av studier har en svak positiv påvirkning på lederambisjoner ved at lederambisjonene jevnt øker noe i forhold til antall timer med betalt arbeid. Det kan tenkes at personene med betalt arbeid har positive erfaringer fra arbeidslivet med tanke på ledelse. Andre forklaringer kan være at de ved å selv ha tjent egne penger, også har fått en forståelse av at ledere ofte tjener noe mer enn vanlige medarbeidere, som også kan være en faktor for økt motivasjon om å bli ledere. Resultatene er ikke entydige da vi ser at personer med 1–5 timer betalt arbeid i uken, har sterkere lederambisjoner enn personer som jobber 6–10 timer i uken. Barling mener at over 20 timer betalt arbeid kan være skadelig for utviklingen av ambisjoner og skoleprestasjoner (Barling et al., 1995, s. 144-151) (s. 24 i dette dokumentet.) Mine data avviker fra Barlings konklusjon om at mer enn 20 timers betalt arbeid kan være skadelig for utviklingen av ambisjoner, da mine data i figur 18 viser at personer med mer enn 16 timer betalt arbeid i uken, har sterkeste lederambisjoner av alle.



	Yrkesaktiv i ett års sammenhengende periode		
	Ja	Nei	Total (N)
1 Sterke lederambisjoner	16,3 %	12,6 %	100
2	29,4 %	33,7 %	216
3	41,8 %	40,8 %	284
4	8,6 %	12,0 %	70
5 Ingen lederambisjoner	3,9 %	0,9 %	17
Total (N)	361	326	687

Figur 19 – Påvirkningen av yrkeserfaring på lederambisjoner

Figur 19 viser personer som har, eller ikke har vært, minst ett år i arbeidslivet, koblet opp i mot lederambisjoner. I denne figuren kan det tilsynelatende se ut som om personer med yrkeserfaring har sterkere lederambisjoner ved at det er 16,34 % av de med yrkeserfaring som har sterke lederambisjoner, mens det er 12,58 % av de uten yrkeserfaring som har sterke lederambisjoner. Dette er ikke et stort utslag, og slår man sammen verdiene ”1 Sterke lederambisjoner” og ”2” og deretter sammenlikner, ser man at det er tilnærmet like lederambisjoner på studenter med og uten yrkeserfaring. Mintzbergs påstår at personer *ikke* kan bli utdannet til ledere uten å ha praktisk erfaring (Mintzberg, 2004, s. 10-12) (s. 23 i dette dokumentet) Videre skriver Warren G. Bennis i sin bok ”On becoming a leader” at unge mennesker er nødt til tidlig å få erfaring for å kunne bli ledere (Bennis, 2009, s. 67-68) (s. 24 i dette dokumentet). Basert på mitt materiale kommer det frem at personer med lite eller ingen arbeidserfaring også har lederambisjoner. Når det er sagt, er det ikke sikkert at disse studentene ender opp som ledere, men manglende yrkeserfaring ser ikke ut til å minke lederambisjonene til studentene nevneverdig. Dette gjør at Mintzberg og Bennis konklusjon ikke direkte får støtte i mitt materiale.

Mine funn gir heller ikke støtte til Stern og David og Åge Gjøsæters teorier (kapittel 2.3.1 s. 23-24) om at yrkeserfaring påvirker studenter utelukkende positivt. Dette kan skyldes at det er en normalfordeling med positive og negative opplevelser i arbeidslivet med tanke på ledelse før påbegynte studier.

Oppsummering – Yrkeserfaring

Jeg har undersøkt om studenter som har hatt yrkeserfaring før og/eller under studiene har sterkere lederambisjoner enn de uten yrkeserfaring. Ut fra figur 18 og 19 viser mitt materiale at betalt arbeid ved siden av studier har en svak positiv påvirkning på lederambisjoner, men uten et entydig resultat. Yrkeserfaring (minst ett år) før påbegynte studier har ikke en påvirkning på lederambisjonene. Yrkeserfaring kan tenkes å ha stor betydning for lederambisjoner på individnivå, men fordi ulike individ gjør forskjellige erfaringer og trekker ulike konklusjoner, kan det tenkes at de varierende fortolkningene nuller hverandre ut på det kollektive nivået i undersøkelsen. På den andre siden kan det tenkes at arbeidserfaring ikke har noen påvirkning på studentenes lederambisjoner.

Hypotese 1 får ikke støtte i mitt materiale.

4.2.2 Hypotese 2 – Ønske om sosial status hos studenter med lederambisjoner

Personer som har lederambisjoner har også ønske om sosial status.

Argumentet om at sosial status er høyt prioritert hos studenter med lederambisjoner, kan forklares med at en leder får mer oppmerksomhet enn en normal medarbeider. Om sosial status er viktigere for personer med lederambisjoner enn for andre, skal analysen ta for seg. Det kan tenkes at personene med lederambisjoner egentlig har en sterk drivkraft: *sosial status*. Kan dette bety at flere ønsker å bli ledere på grunn av den sosiale statusen en lederrolle medfører? Dette ville i så fall ikke vært gunstig for bedrifter som ansetter/forfremmer ledere.

I teoridelen viste jeg at sosial status kan defineres som en kombinasjon av yrke, utdanning og inntekt. Anthony Giddens mener at sosial status er noe man selv oppnår og ikke blir ”født inn i” (Giddens, 1995, s. 214) (s. 25 i dette dokumentet).

For å forsøke å finne den beste kombinasjonen av variabler har jeg kjørt itererende Cronbachs alfa analyser (se kapittel 4.1.1 for en nærmere forklaring av Cronbachs alfa), som betyr at jeg har gjentatt prosessen flere ganger ved at jeg for hver runde har tatt en vurdering av om jeg skal fjerne variabelen som vil gjøre at sammensetningen av variabler får en sterkere reliabilitet eller ikke. (Se vedlegg 7.4 for fordelingen av disse variablene).

Cronbach's Alfa for sosial status

#	Spørsmål	Variabel	α	α	α	α	α
6.8	Hvis du prøver å forestille deg livet om ti år, hvor sannsynlig er det at utsagnene nedenfor vil passe for det?	Jeg er lykkelig gift/samboende	0,7683	0,8091	0,8452		
6.12	Hvis du prøver å forestille deg livet om ti år, hvor sannsynlig er det at utsagnene nedenfor vil passe for det?	Jeg har fullført mastergrad	0,7492	0,7922	0,8347	0,8682	
6.13	Hvis du prøver å forestille deg livet om ti år, hvor sannsynlig er det at utsagnene nedenfor vil passe for det?	Jeg har tatt annen videreutdanning	0,7806	0,8192			
7.7	Hvor viktig synes du følgende forhold er når man skal vurdere en jobb?	En jobb som folk flest ser opp til og respekterer	0,7160	0,7598	0,7976	0,8274	0,8565
7.9	Hvor viktig synes du følgende forhold er når man skal vurdere en jobb?	Høy inntekt	0,7140	0,7552	0,7921	0,8226	0,8497
8.3	Gjennom mitt fremtidige yrkesvalg ønsker jeg å	Få sosial status	0,7212	0,7623	0,7995	0,8297	0,8570
8.6	Gjennom mitt fremtidige yrkesvalg ønsker jeg å	Tjene best mulig	0,7236	0,7632	0,7997	0,8295	0,8562
17.2	Ta stilling til følgende påstander	Forskjeller mellom mennesker bør minimaliseres	0,7867				
19.2	Hvor viktig vil følgende være for deg i din neste jobb	At arbeidsgiver har et godt rykte	0,7452	0,7868	0,8229	0,8528	0,8820
21.1	Hvor viktig er det for deg	Å ha høy årslønn	0,7130	0,7540	0,7911	0,8209	0,8473
21.4	Hvor viktig er det for deg	Få en stilling med høy status	0,7019	0,7457	0,7849	0,8152	0,8453
22.5	Ta stilling til følgende utsagn: I min neste jobb vil jeg legge vekt på	Få sosial status	0,7052	0,7487	0,7873	0,8176	0,8455
22.6	Ta stilling til følgende utsagn: I min neste jobb vil jeg legge vekt på	Tjene best mulig	0,7068	0,7482	0,7855	0,8163	0,8433
Foreløpig α til hele settet:			0,7503	0,7876	0,8192	0,8452	0,8682

Tabell 15 – Cronbachs alfa for sosial status (Studentundersøkelsen)

Som man ser i tabell 15, er dette en oversikt over en elimineringsprosess av variabler som kan gi en høyere reliabilitet. Sett av variabler som gir høyest reliabilitet, har et korrelasjon på **0,8682**, som anses som å være en tilfredsstillende reliabilitet. Selv om en datamaskin mener at jeg bør fjerne noen variabler, ønsker jeg kort å redegjøre for hvorfor jeg har fulgt datamaskinens "råd". Jeg har fjernet alle variablene fra spørsmål 6 da jeg mener at ønsket om videreutdanning og sivilstatus ikke lenger er en avgjørende faktor i Norge for å definere sosial status. Videre har jeg også fjernet variabelen 17.2 da dette spørsmålet kan definere andre områder enn sosial status. Datamaskinen ønsket også at jeg skulle fjerne variabelen 19.2 for å få en alfa på 0,8820 istedenfor 0,8682. Jeg valgte å *ikke* fjerne variabel 19.2 da jeg mener dette er et godt formulert spørsmål, som kan være med på å definere sosial status. Ifølge teorien om sosial status er også arbeidsgivers rykte en av faktorene som er med på å definere sosial status.

Korrelasjon og signifikansnivå for sosial status

Se kapittel 4.1.2 for en mer beskrivende forklaring på signifikansnivå og korrelasjon. Under følger en tabell som gir oversikt over korrelasjonen og signifikansnivået for variablene for *sosial status*. Variablene er kun referert med nummer, men man kan ut fra tabell 15 ovenfor koble numrene med spørsmål- og variabeltekst.

Variabel #	7.7	7.9	8.3	8.6	19.2	21.1	21.4	22.5	22.6
7.7	-	0,45*	0,42*	0,31*	0,25*	0,35*	0,55*	0,54*	0,40*
7.9		-	0,36*	0,54*	0,16*	0,70*	0,45*	0,39*	0,69*
8.3			-	0,50*	0,17*	0,33*	0,47*	0,59*	0,36*
8.6				-	0,12*	0,57*	0,35*	0,33*	0,62*
19.2					-	0,25*	0,26*	0,30*	0,18*
21.1						-	0,52*	0,40*	0,74*
21.4							-	0,70*	0,51*
22.5								-	0,53*
22.6									-

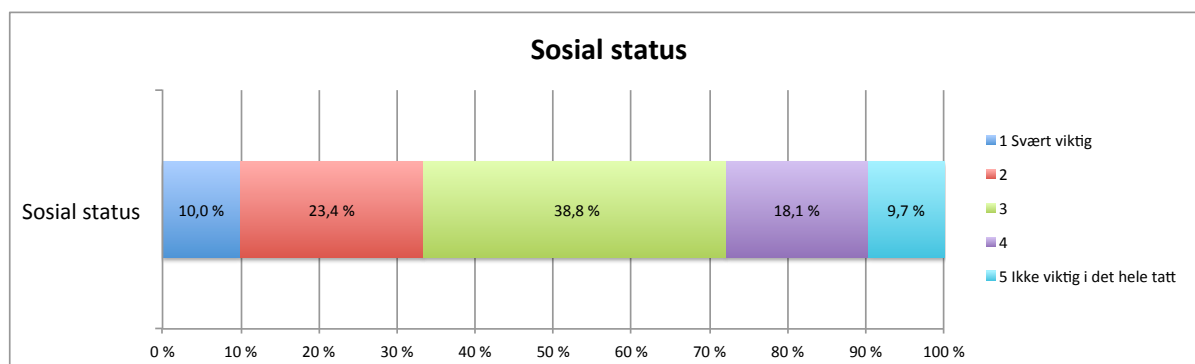
* er signifikant på 0.01-nivået

Tabell 16 – Korrelasjon og signifikansnivå for sosial status

Som tabell 16 viser, har variablene for sosial status både tilfredsstillende korrelasjon og samtlige variabler er signifikant på 0.01-nivået. Dette betyr at denne delen av mitt datamateriale har *mindre* enn 1 % sannsynlighet for at effekten jeg fant er tilfeldig.

Operasjonalisering av sosial status

Jeg har valgt å bruke flere indikatorer for å måle sosial status. Gjennom å teste mitt utvalg av variabler med statistiske tester som faktoranalyser, Cronbachs alfa, signifikans- og korrelasjonstester, har jeg kommet frem til ni variabler som kan være med på å definere ønske om sosial status (se tabell 15 for en oversikt over disse ni variablene). Figuren under viser fordelingen av den nye mastervariabelen *sosial status* som er rekodet på samme måte som for *lederambisjoner* (kapittel 4.1.3, s. 55), (se vedlegg 7.5 for resultatet uten rekoding).



	Sosial status
1 Svært viktig	10,0 %
2	23,4 %
3	38,8 %
4	18,1 %
5 Ikke viktig i det hele tatt	9,7 %
Total (N)	689

Figur 20 – Fordelingen av mastervariabelen sosial status

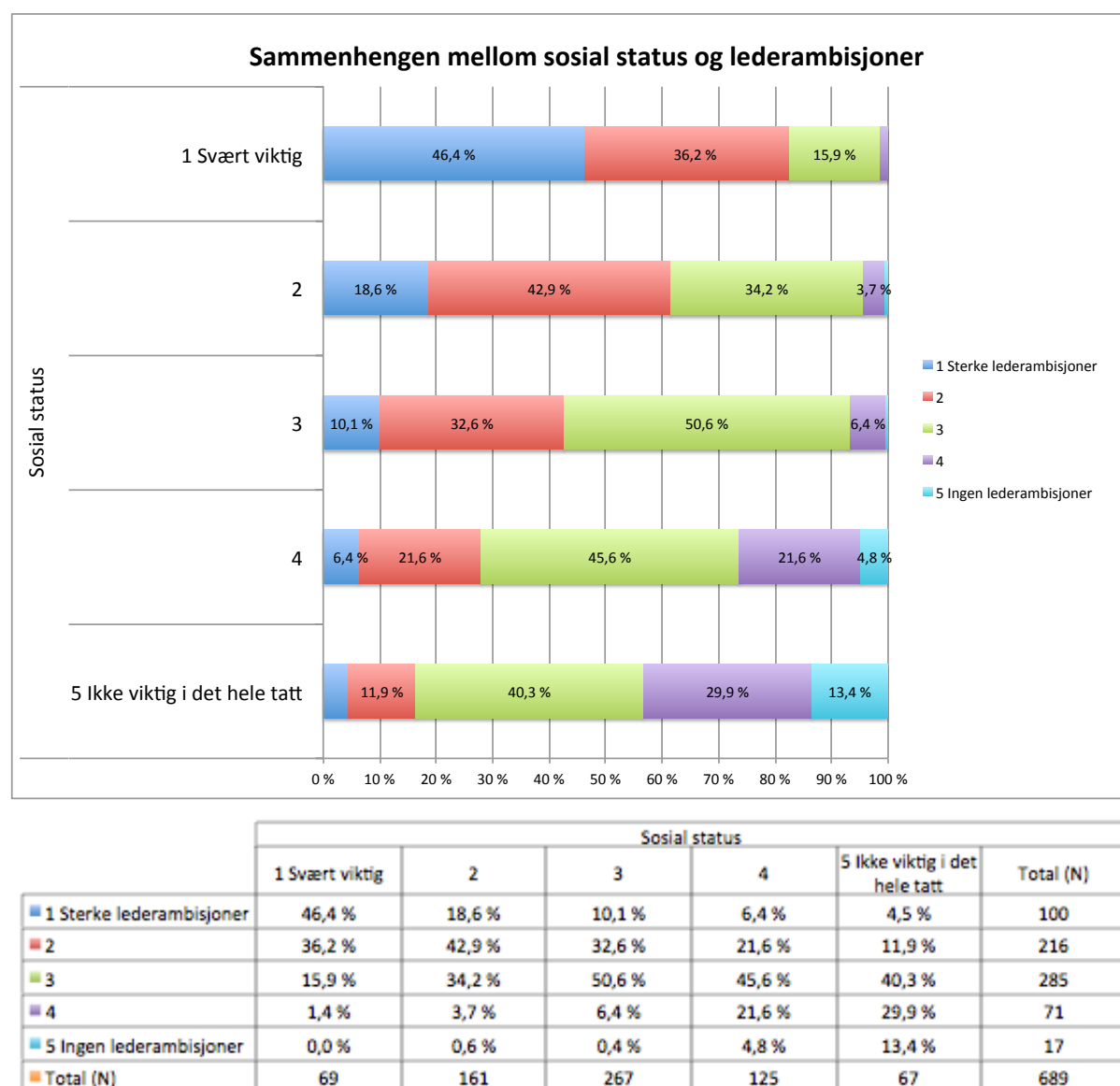
	Gjennomsnitt	Svarende (N)	Ikke svar	Standardavvik	Skewness	Kurtosis
Sosial status	2,94	689	2	1,10	0,10	-0,51

Tabell 17 – Data til fordelingen av ny sammensatt variabel; sosial status

Mastervariabelen for sosial status er tilnærmet normalfordelt, som vist i tabell 17, der skewness og kurtosis er nær null. Dette ser man også ved at gjennomsnittet er på 2,94. Et gjennomsnitt på 3,0 tilsvarer perfekt normalfordeling.

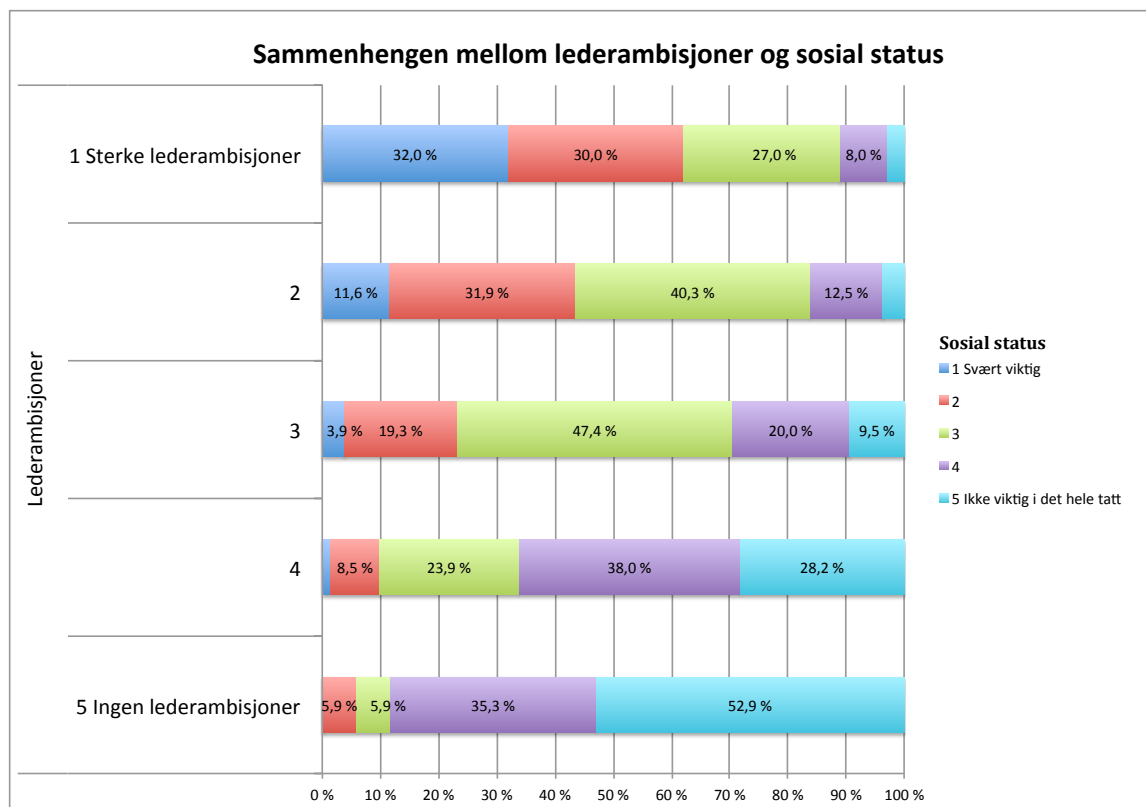
I en studie fra 2012 mente de som utførte studien å kunne påvise at personer som streber etter sosial status, streber etter *relativ* sosial status, det vil si streben etter å oppnå en sosial status sett i forhold til andre (Immorlica et al., 2012, s. 1,10) (s. 26 i dette dokumentet). Basert på min studie støttes ikke dette. Jeg har sett på fordelingen for sosial status for hvert av årene (2006–2013). Hadde ønsket om sosial status vært relativt, ville man sett dette tydeligere i fordelingen av mastervariabelen *sosial status* for hvert år. Dersom streben etter sosial status var relativ ville *ikke* fordelingen vært tilnærmet normalfordelt hver år, som min studie tilsier.

Videre følger en analyse av sammenhengen mellom sosial status og lederambisjoner.



Figur 21 – Sammenhengen mellom sosial status og lederambisjoner

Figur 21 viser en klar sammenheng mellom studenter som mener at sosial status er svært viktig, og studenter med sterke lederambisjoner. Før jeg går videre inn i analysen for å forklare årsaker til dette, snur jeg spørsmålet og ser på om det er samme tendenser andre vei; om personer med sterke lederambisjoner også mener at sosial status er svært viktig?



	Lederambisjoner					Total (N)
	1 Sterke lederambisjoner	2	3	4	5 Ingen lederambisjoner	
1 Svært viktig	32,0 %	11,6 %	3,9 %	1,4 %	0,0 %	69
2	30,0 %	31,9 %	19,3 %	8,5 %	5,9 %	161
3	27,0 %	40,3 %	47,4 %	23,9 %	5,9 %	267
4	8,0 %	12,5 %	20,0 %	38,0 %	35,3 %	125
5 Ikke viktig i det hele tatt	3,0 %	3,7 %	9,5 %	28,2 %	52,9 %	67
Total (N)	100	216	285	71	17	689

Figur 22 – Sammenhengen mellom lederambisjoner og sosial status

I figur 22 kommer det frem at personer med sterke lederambisjoner mener at sosial status er svært viktig. Samtidig har vi sett, i figur 21, at personene som mener at sosial status er svært viktig, i stor grad har sterke lederambisjoner. Deci og Ryan (Ryan & Deci, 2000, s. 71) (s. 14 i dette dokumentet) skiller mellom to typer motivasjon der den *indre* motivasjonen er motivasjonsverdien som ligger innebygd i selve arbeidsutførelsen, mens den *ytre* motivasjonen er belønninger i form av lønn, bonus, etc. Deci og Ryan mener at en overfokusering på ytre motivasjon kan være skadelig, da det kan underminere den indre motivasjonen for arbeidet. Basert på denne samvariasjonen om ønske om sosial status for personer med lederambisjoner som vist i figur 21 & 22, kan det se ut til at studenter med lederambisjoner faktisk er opptatt av sosial status i sterk grad, og vice versa. Men kan det være en feilkilde at ønske om sosial status egentlig besvares på generelt grunnlag; at sosial status bare er en bonus som tilfaller ledere, men at det ikke er en drivkraft? Det statistiske

materialet fanger ikke opp dette. For å kunne eliminere denne feilkilden, kan det foretas en kvalitativ supplerende studie, som gjennom intervjuer kunne bekrefte eller avkrefte denne hypotesen. Det ligger imidlertid utenfor denne oppgaven.

Det er også spennende å legge merke til at det er 0 % av de uten lederambisjoner som mener at sosial status er svært viktig (figur 22).

Det er klart at bedrifter heller ønsker kandidater som har en indre motivasjon for å bli leder, enn kandidater som ønsker sosial status, og som bruker lederambisjonene sine for å oppnå det (ytre motivasjon). Fershtman fant i sin studie at det for personer med sterkt ønske om sosial status, er ønsket kontraproduktivt for talentet (Fershtman et al., 1996, s. 31-32). Det er imidlertid ikke indikasjoner i mitt materiale på at ønske om sosial status har en negativ påvirkning på lederambisjoner, selv om Fershtmans studie mener at det er kontraproduktivt for talentet (som, verdt å merke seg, ikke er helt det samme som “lederambisjoner”).

Sosial status – Oppsummering (Studentundersøkelsen)

Funnene fra denne delen av hypotese 2 indikerer at studenter med ønske om sosial status har sterke lederambisjoner. Det er også slik at studenter med sterke lederambisjoner streber etter sosial status. Med andre ord er det en klar samvariasjon, siden dette går begge veier. Hva som kommer i første rekke, har jeg ikke en klar mening om. Denne delen av mitt studie har en tolkningsusikkerhet basert på forklaringsretningen.

Er sosial status like viktig for personer som faktisk har blitt ledere?

- En sammenlikning med personer i arbeid (Alumniundersøkelsen)

Analysen fortsetter videre med å sammenligne resultatene fra Studentundersøkelsen (som ser ”inn i fremtiden”) med resultater fra Alumniundersøkelsen (som ser ”tilbake på fortiden”). For å sammenlikne sosial status og lederambisjoner fra Alumniundersøkelsen har jeg satt sammen en ny variabel i Alumniundersøkelsen; *sosial status*. Variablene som blir brukt, er identiske med variablene fra Studentundersøkelsen, det er dog ikke alle variabler som er med. Den sammensatte variabelen i Alumniundersøkelsen inneholder følgende variabler:

9) ”Hvor viktig synes du følgende forhold er når man skal vurdere en jobb”:

9.7) En jobb som folk flest ser opp til og respekterer

9.9) Høy inntekt

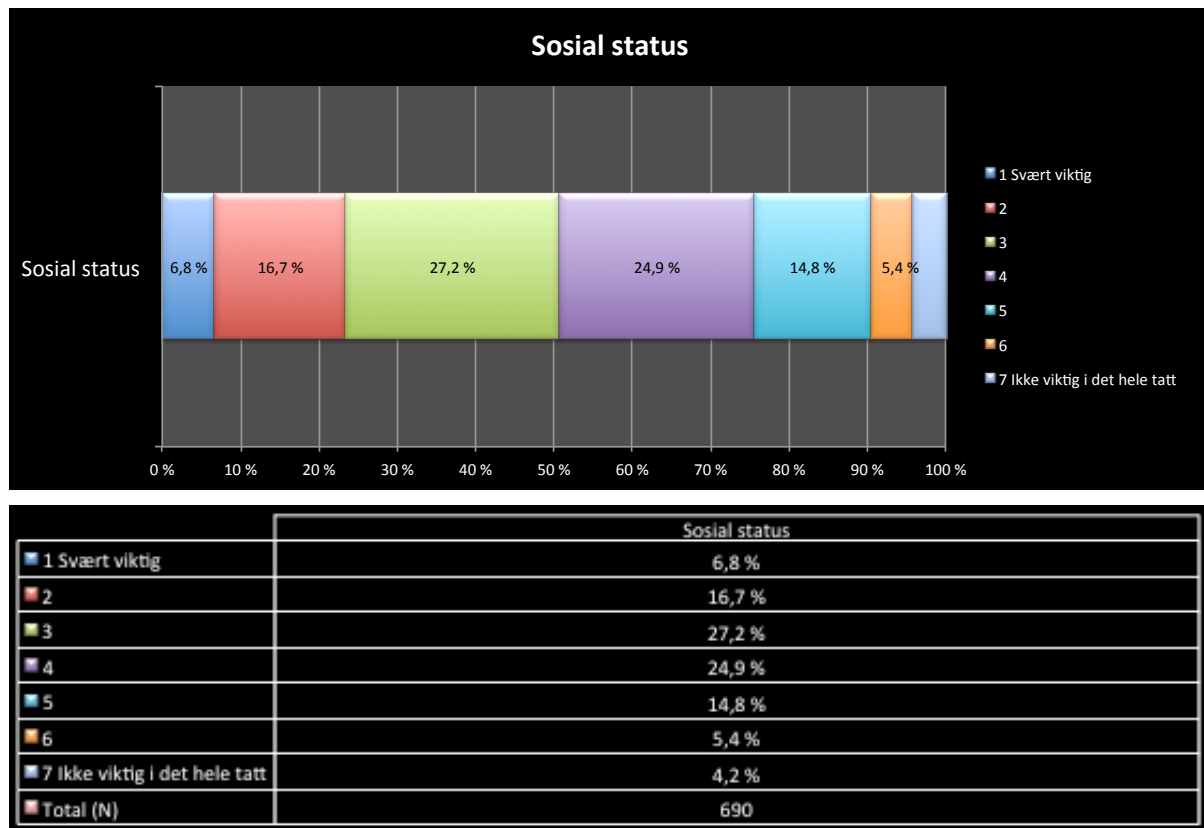
10) ”I jobben jeg nå har nå, legger jeg vekt på”:

10.3) Få sosial status

10.6) Tjene best mulig

Jeg har utført Cronbachs alfa, korrelasjons- og signifikansnivå-tester av disse variablene (likt som jeg har gjort for de operasjonaliserte variablene tidligere i oppgaven). Resultatene av disse testene finnes i vedlegg 7.7.

Under vises fordelingen av den nye mastervariabelen for *sosial status* i Alumniundersøkelsen.

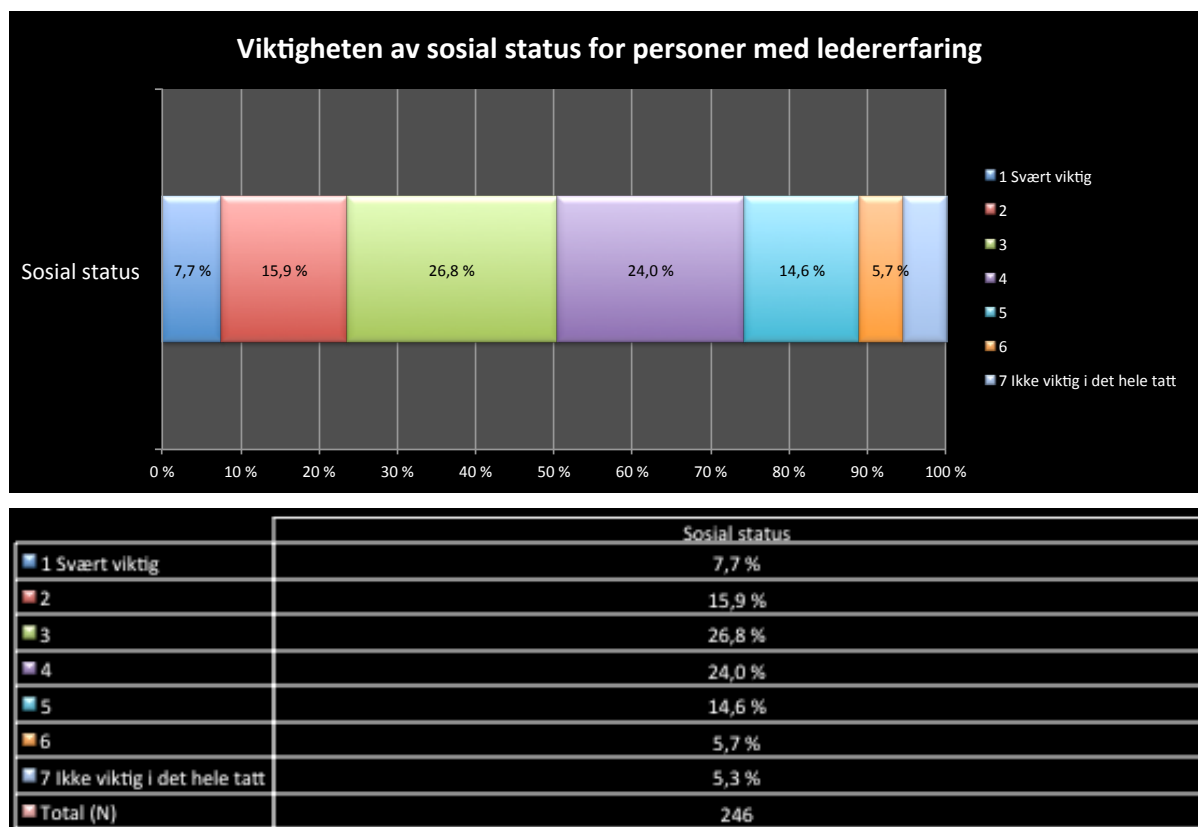


Figur 23 – Sammensatt variabel for sosial status (Alumniundersøkelsen)

	Gjennomsnitt	Svarende (N)	Ikke svar	Standardavvik	Skewness	Kurtosis
Sosial status	3,57	690	6	1,45	0,35	-0,22

Tabell 18 – Data til sammensatt variabel for sosial status (Alumniundersøkelsen)

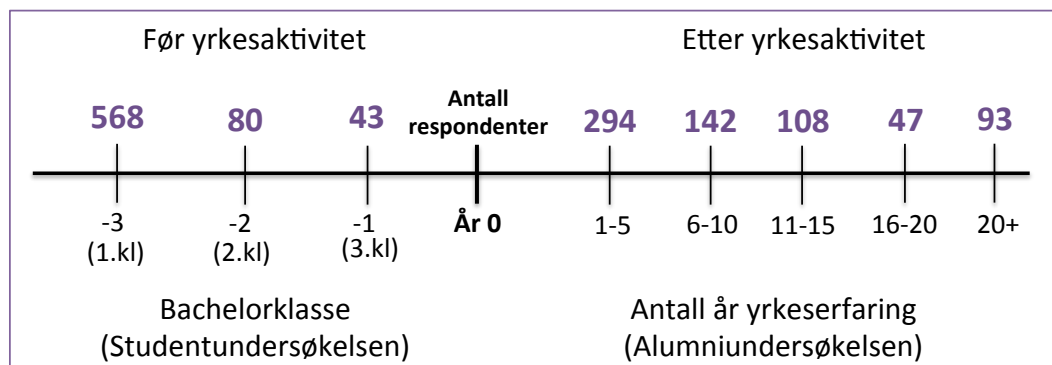
I Alumniundersøkelsen er det personer som allerede er i jobb, som svarer. Variabelen *lederambisjoner* har ikke samme betydning som *lederambisjoner* i Studentundersøkelsen. Jeg har derfor valgt å lage en ny operasjonalisert variabel i Alumniundersøkelsen; *ledererfaring*. For å kunne definere *ledererfaring* trekker jeg ut alle respondenter som svarer at de har hatt lederjobb av mist to års varighet etter endt utdanning, enten som førstelinjeleder, mellomleder, virksomhetsleder med mellom 20 og 50 undergitte, eller virksomhetsleder med mer enn 50 undergitte. Dette gjør at det nå er 249 personer som er definert som *har ledererfaring* ut fra totalt 696 respondentene i Alumniundersøkelsen. Jeg bruker dette utvalget til å kjøre spørringer på *sosial status* for å få et sammenligningsgrunnlag med funnene jeg fant for sosial status i Studentundersøkelsen.



Figur 24 – Ønske om sosial status for personer med ledererfaring (Alumniundersøkelsen)

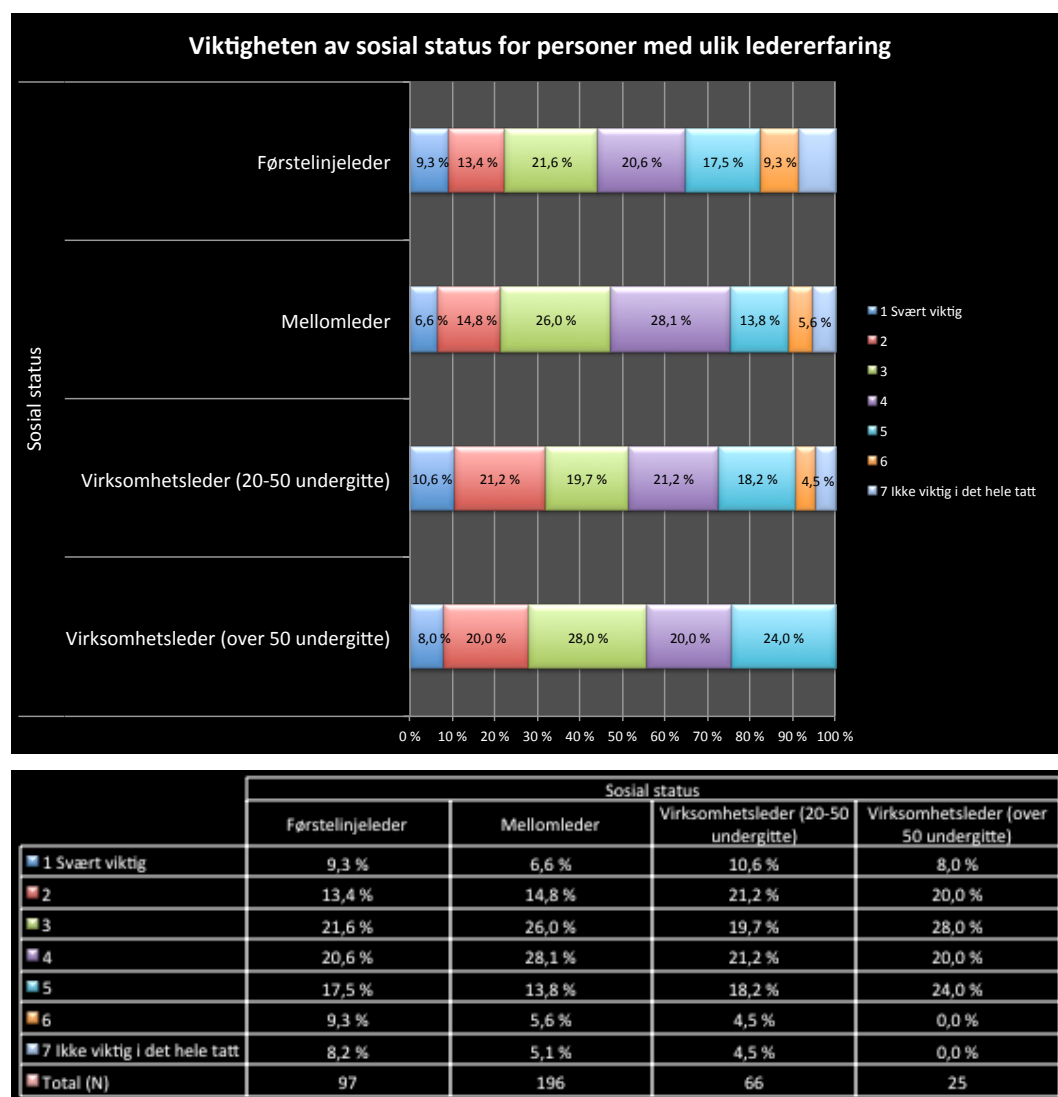
Figur 24 viser at svarene fra personer med ledererfaring er tilnærmet normalfordelt. Mine data viser at det *ikke* er like stort fokus på sosial status for personer som faktisk er ledere. Mine data indikerer at det er et sterkt fokus på sosial status for studenter med lederambisjoner, men at fokuset på sosial status tilsynelatende avtar med ledererfaring. Forklaringer på dette kan være at lederne har gjort seg erfaringer som har gjort at de ikke har like sterkt fokus på sosial status. En annen forklaring kan være at de som faktisk nå er ledere, *ikke* hadde verken sterke lederambisjoner eller fokus på sosial status som studenter og at det er en av grunnene til at de har lykket som ledere.

Figuren på neste side viser en oversikt over antall respondenter og i hvilken fase av livet de var i da de svarte på undersøkelsen. Figuren viser blant annet hvor mange års yrkeserfaring de ulike respondentene i Alumniundersøkelsen hadde ved svargivning. Dette er den samme figuren som jeg presenterer i metodekapittelet (kapittel 3, s. 33).



Figur 25 – Tidslinje for besvarelse av undersøkelsene med hensyn på yrkesaktivitet

I det følgende ser jeg på om det er forskjeller i ønske om sosial status basert på hvilken type leder personen er/har vært.



Figur 26 – Ønske om sosial status for personer med ulik ledererfaring (Alumniundersøkelsen)

Figur 26 viser at det er liten forskjell i ønske om sosial status basert på hvilken type ledererfaring personer har hatt.

Oppsummering – Sosial status

Jeg har undersøkt om personer med lederambisjoner også har et ønske om sosial status. Basert på mine data om studenter fra Studentundersøkelsen konkluderer jeg med at studenter med sterke lederambisjoner mener at sosial status er svært viktig. Det er også slik at studenter som mener at sosial status er svært viktig også har sterke lederambisjoner. For studentene foreligger det en sterk samvariasjon, men som mitt materiale ikke gir en entydig forklaringsretning på. Denne samvariasjonen *kan* indikere at det nødvendigvis ikke er den sosiale statusen som er drivkraften for å bli en leder, men at studenter ser på sosial status som en viktig del av livet. Denne hypotesen kan imidlertid ikke bevises uten videre studier.

Douglas Ready mener at historiefortelling bidrar til at personer får rollemodeller (Ready, 2012, s. 2-5). Det kan tenkes at dagens generasjonen studenter ser på ledere som rollemodeller, og at historier om at ledere går i dress, flyr business class og har tilgang til eksklusive nettverk, kan være en forklaring på det gjennomgående sterke ønsket om sosial status. Dette kan også sees i sammenheng med Jacobsen og Thorsviks motivasjonsformel (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 250-251) (s. 15 i dette dokumentet) der det drøftes at studenter forventer at man får ”belønninger” (som å fly business class og få tilgang til eksklusive nettverk, etc.), nettopp gjennom å bli en leder, og at dette kan være en bakenforliggende motivasjonsforklaring for det gjennomgående sterke ønske om sosial status hos denne generasjons studenter.



Figur 27 – Motivasjonsformel

For personer i arbeid (Alumniundersøkelsen) konkluderer jeg med at streben etter sosial status avtar med ledererfaring. Det vil si at ønske om sosial status avtar i forhold til da man var student, men det er ingen funn som tilsier at ønske om sosial status avtar basert på antall år med yrkeserfaring. Det er liten forskjell i ønske om sosial status basert på type ledererfaring.

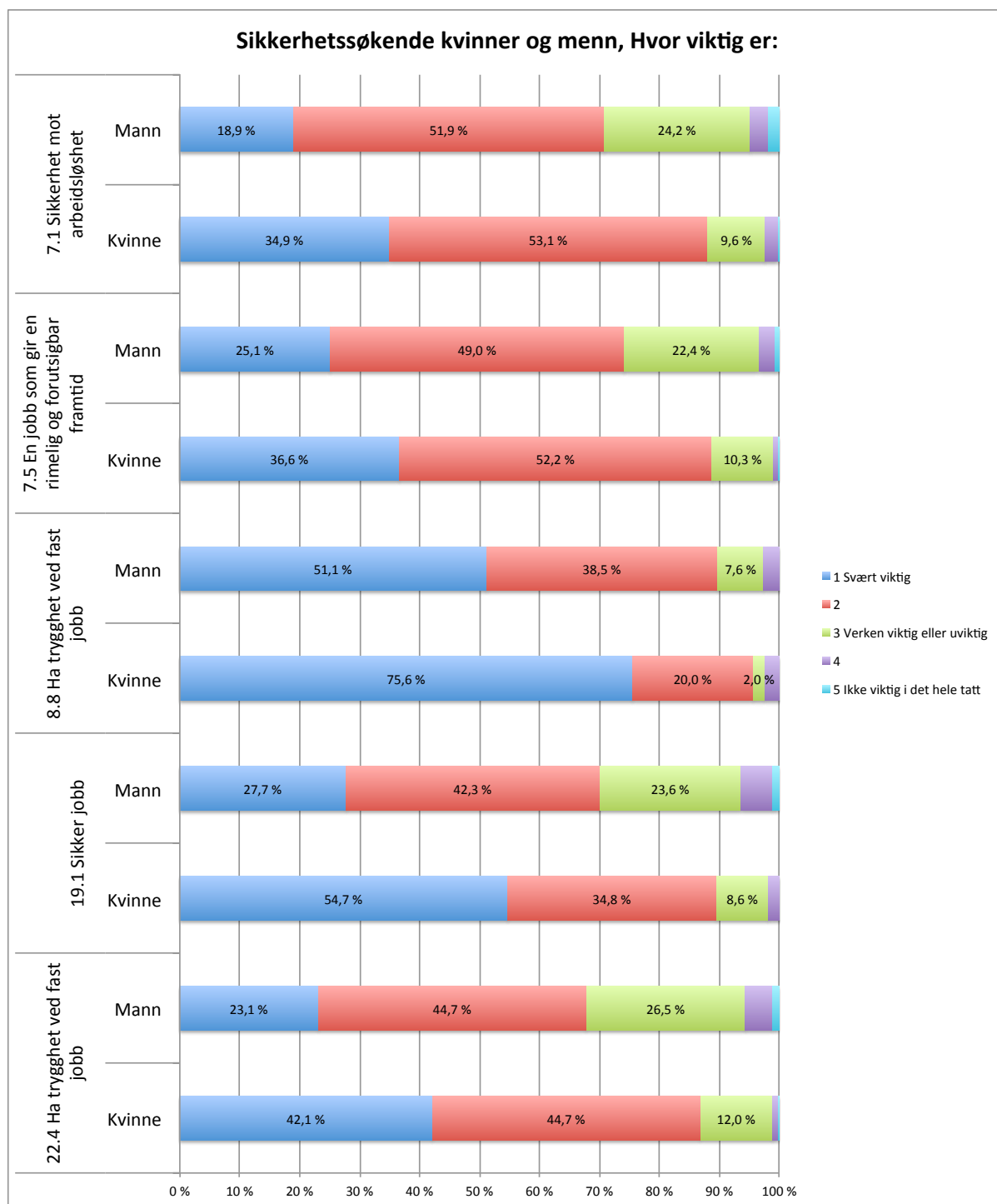
Hypotese 2 får støtte for studenter, men ikke for personer i arbeid.

4.2.3 Hypotese 3 – Sikkerhetssøkende kvinner

Kvinner er betydelig mer sikkerhetssøkende enn menn og har derav lavere lederambisjoner.

Den tredje dimensjonen for lederambisjoner jeg ønsker å undersøke er om kvinner er mer sikkerhetssøkende enn menn og om dette påvirker kvinnenenes lederambisjoner. En rekke studier konkluderer med at kvinner er mer risikoaverse enn menn når det kommer til finansielle beslutninger, men gjelder dette også for kvinners yrkesvalg?

Under følger en figur som gir en oversikt over hva kvinner og menn svarer på de utvalgte uavhengige variablene som definerer om de er sikkerhetssøkende personer:



	7.1 Sikkerhet mot arbeidsløshet		7.5 En jobb som gir en rimelig og forutsigbar framtid		8.8 Ha trygghet ved fast jobb		19.1 Sikker jobb		22.4 Ha trygghet ved fast jobb	
	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne
1 Svært viktig	18,9 %	34,9 %	25,1 %	36,6 %	51,1 %	75,6 %	27,7 %	54,7 %	23,1 %	42,1 %
2	51,9 %	53,1 %	49,0 %	52,2 %	38,5 %	20,0 %	42,3 %	34,8 %	44,7 %	44,7 %
3 Verken viktig eller uviktig	24,2 %	9,6 %	22,4 %	10,3 %	7,6 %	2,0 %	23,6 %	8,6 %	26,5 %	12,0 %
4	3,0 %	2,2 %	2,7 %	0,7 %	2,7 %	2,4 %	5,2 %	1,9 %	4,5 %	1,0 %
5 Ikke viktig i det hele tatt	1,9 %	0,2 %	0,8 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %	1,1 %	0,0 %	1,1 %	0,2 %
Total (N)	264	418	263	418	262	409	267	419	264	418

Figur 28 - Sikkerhetssøkende kvinner og menn (Studentundersøkelsen)

Jeg har valgt ut fem variabler som jeg mener er gode indikatorer på om en person er sikkerhetssøkende eller ikke. Figur 28 gir klare indikasjoner på at kvinner for alle variablene er mer sikkerhetssøkende enn menn. Figuren viser at det i gjennomsnitt er i underkant av dobbelt så mange kvinner som menn som er sikkerhetssøkende. Mitt datamateriale ser ut til å støtte Cathrine Hakims studie, som viser at kvinner i større grad enn menn prioriterer trygg jobb (Hakim, 2002, s. 453-454). Dette er et interessant funn, som jeg ønsker å gå dypere inn på ved å sjekke om forskjellen mellom kvinner og menn er like tydelige for personer som er i arbeid (Alumniundersøkelsen).

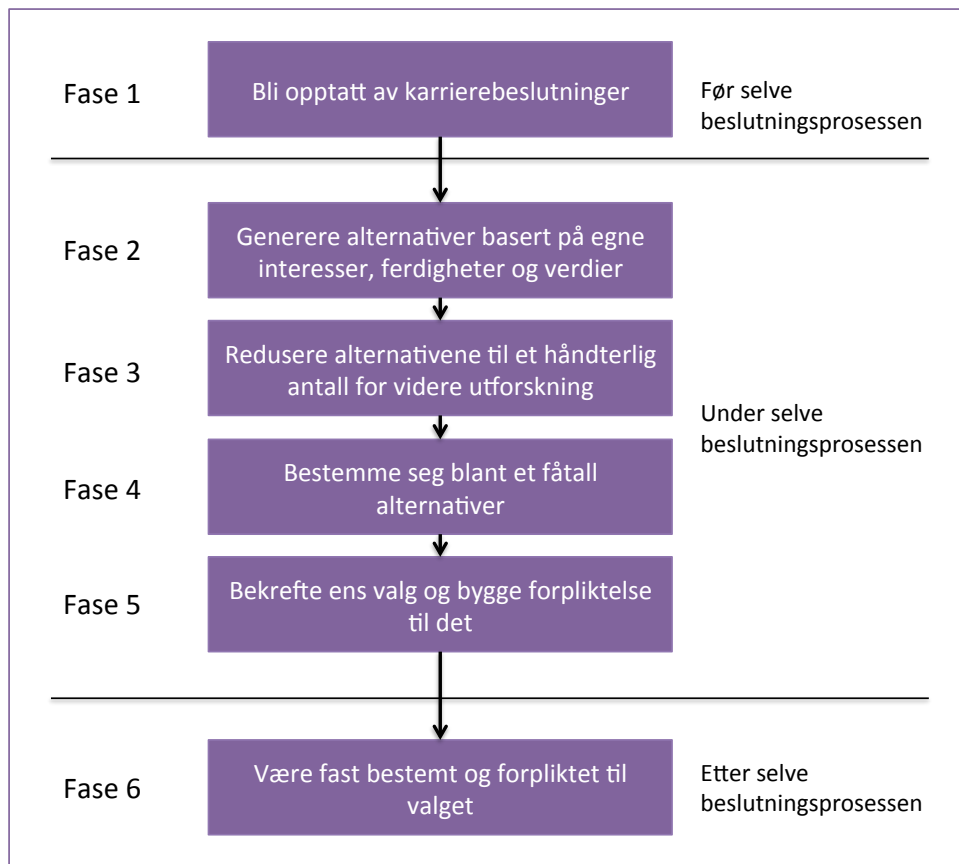
Denne oppgaven har som tidligere nevnt to datasett; ett som ser på studenters fremtidige ønsker og valg, og ett som tar utgangspunkt i tidligere studenter som nå er i jobb og ser tilbake på ønsker og valg i studietiden. Under følger en analyse av variablene fra Alumniundersøkelsen, som har like variabler som figuren fra Studentundersøkelsen ovenfor.



Figur 29 – Sikkerhetssøkende kvinner og menn (Alumniundersøkelsen)

Også resultatene fra Alumniundersøkelsen viser at kvinner er mer sikkerhetssøkende enn menn på alle punkter. Det finnes altså empirisk støtte for dette både i studentundersøkelsen (Studentundersøkelsen) og i arbeidslivsundersøkelsen (Alumniundersøkelsen). I motsetning til sosial status er det samvariasjon for *både* studenter og personer i arbeid når det kommer til at kvinner er mer sikkerhetssøkende enn menn.

I Hirschi og Läges studie (kapittel 2.3.3, s. 28) konkluderte de med at kvinner bruker mer tid i fase 2–5 enn menn, som ofte enten er i fase 1 eller fase 6 (se figur nedenfor). En mulig forklaring basert på denne modellen kan være at siden kvinner bruker mer tid på yrkesvalget, gjør det at de er mer usikre i sine valg av yrke. Det igjen kan påvirke dem til å velge sikrere jobbalternativer. Fra teorien er det kjent at menn ofte er sikrere enn kvinner i sine karrierevalg, da de har lettere for å følge tradisjonelle karriereveier, som mange av deres fedre og mannlige slektninger har gjort (Hirschi & Läges, 2007, s. 184-185).



Figur 30 – Kvinner og menns karrierebeslutningsprosesser (Hirschi & Läges, 2007, s. 184-185)

Cronbachs alfa for sikkerhetssøkende personer (Studentundersøkelsen)

Jeg ønsker nå å se på reliabiliteten til variablene som skal være med på å definere sikkerhetssøkende personer. Som tidligere nevnt, er Cronbachs alfa et reliabilitetsmål som beregnes ved hjelp av antall indikatorer og summen av korrelasjonene (Gripsrud et al., 2011, s. 173).

#	Spørsmål	Variabel	α
7.1	Hvor viktig synes du følgende forhold er når man skal vurdere en jobb?	Sikkerhet mot arbeidsløshet	0,7905
7.5	Hvor viktig synes du følgende forhold er når man skal vurdere en jobb?	En jobb som gir en rimelig og forutsigbar framtid	0,8051
8.8	Gjennom mitt fremtidige yrkesvalg ønsker jeg å	Ha trygghet ved fast jobb	0,8147
19.1	Hvor viktig vil følgende være for deg i din neste jobb	Sikker jobb	0,7485
22.4	Ta tilling til følgende utsagn: I min neste jobb vil jeg legge vekt på	Ha trygghet ved fast jobb	0,7430
Foreløpig α til hele settet:			0,8184

Tabell 19 – Cronbachs alfa reliabilitetsmål for sikkerhetssøkende personer (Studentundersøkelsen)

Ved å måle Cronbachs alfa på de uavhengige variablene for å definere sikkerhetssøkende personer fra Studentundersøkelsen, får vi en korrelasjon på hele settet på **0,8184**. En tommelfingerregel som brukes, er at Cronbachs alfa skal være større enn 0,7, men ikke for nær 1, dersom et multiplisert mål skal regnes for å være reliabelt (Gripsrud et al., 2011, s. 175). Jeg kan derfor si at variablene har tilfredsstillende reliabilitet. Som tabell 19, viser vil korrelasjonen ikke øke dersom jeg velger å fjerne noen av variablene.

Korrelasjon og signifikansnivå for sikkerhetssøkende personer (Studentundersøkelsen)

Tabellen under viser at *alle* variablene har et tilfredsstillende signifikansnivå, det vil si at det er mindre enn 1 % sannsynlighet for at effekten er tilfeldig. Variablene er kun referert med nummer, men man kan ut fra tabell 19 ovenfor koble numrene med spørsmål- og variabelteksten.

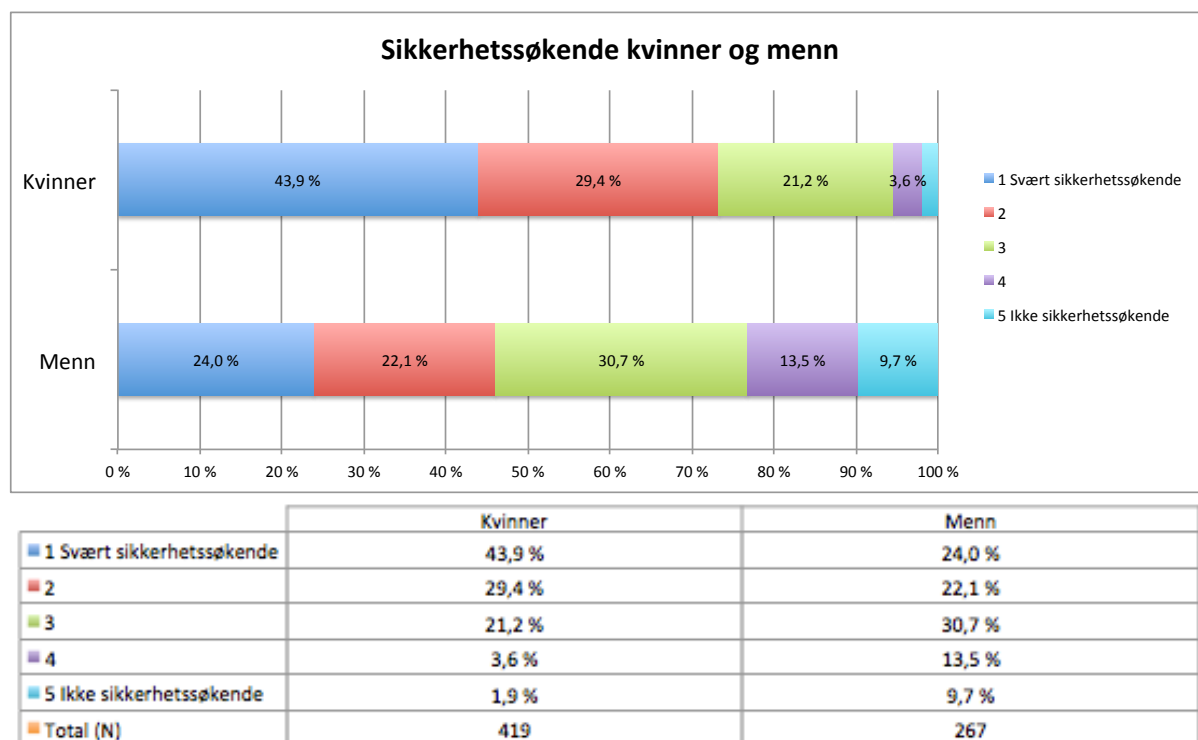
Variabel #	7.1	7.5	8.8	19.1	22.4
7.1	-	0,43*	0,33*	0,53*	0,52*
7.5		-	0,31*	0,46*	0,47*
8.8			-	0,44*	0,48*
19.1				-	0,71*
22.4					-

* er signifikant på 0.01-nivået

Tabell 20 – Korrelasjon og signifikansnivå for sikkerhetssøkende personer (Studentundersøkelsen)

Operasjonalisering av sikkerhetssøkende kvinner (Studentundersøkelsen)

I studentundersøkelsen lager jeg en ny mastervariabel; *sikkerhetssøkende personer*. Her har jeg tatt gjennomsnittet av de utvalgte variablene som brukes til å definere sikkerhetssøkende personer (tabell 19). Som med operasjonaliseringen av den avhengige variabelen *lederambisjoner* (se kapittel 4.1.3, s. 55) har jeg for denne variabelen også rundet ned til nærmeste halve for å få et representerbart resultat, samt at dataen da beholder sin opprinnelige styrke (se vedlegg 7.6 for resultatet uten rekoding).



Figur 31 – Operasjonalisering av ”sikkerhetssøkende kvinner” (Studentundersøkelsen)

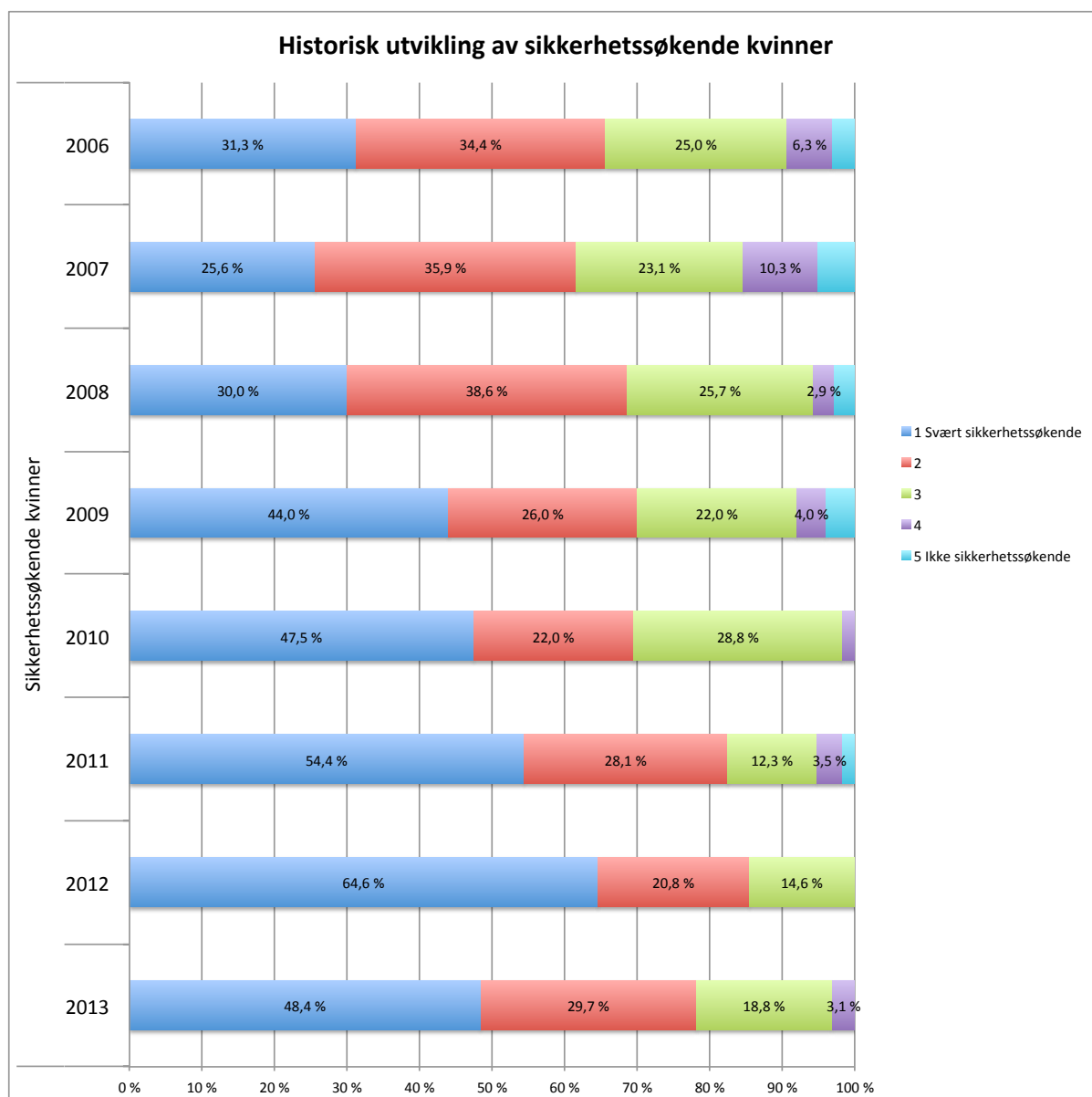
	Gjennomsnitt	Svarende (N)	Ikke svar	Standardavvik	Skewness	Kurtosis
Sikkerhetssøkende kvinner	1,90	419	1	0,98	0,92	0,35
Sikkerhetssøkende menn	2,63	267	0	1,25	0,29	-0,84

Tabell 21 – Datatabell for operasjonalisering av ”sikkerhetssøkende kvinner” (Studentundersøkelsen)

Figur 31 viser at 43,9 % av kvinner i Studentundersøkelsen er svært sikkerhetssøkende, mens det kun er 24,0 % av mennene som er svært sikkerhetssøkende.

En historisk utvikling av sikkerhetssøkende kvinner?

For å utforske dette funnet i mer detalj deler jeg opp datasettet i åtte deler: 2006–2013, for å se om det har vært en historisk utvikling. I figuren under er den operasjonaliserte variabelen *sikkerhetssøkende personer* (mastervariabel) brukt i analysen for hvert av årene hvor jeg har fjernet alle menn fra mastervariabelen.



		Sikkerhetssøkende kvinner							
		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1 Svært sikkerhetssøkende		31,3 %	25,6 %	30,0 %	44,0 %	47,5 %	54,4 %	64,6 %	48,4 %
2		34,4 %	35,9 %	38,6 %	26,0 %	22,0 %	28,1 %	20,8 %	29,7 %
3		25,0 %	23,1 %	25,7 %	22,0 %	28,8 %	12,3 %	14,6 %	18,8 %
4		6,3 %	10,3 %	2,9 %	4,0 %	1,7 %	3,5 %	0,0 %	3,1 %
5 Ikke sikkerhetssøkende		3,1 %	5,1 %	2,9 %	4,0 %	0,0 %	1,8 %	0,0 %	0,0 %
Total (N)		32	39	71	50	59	57	48	64

Figur 32 – Historisk utvikling av sikkerhetssøkende kvinner

Figur 32 viser hvor sikkerhetssøkende kvinnene i undersøkelsen har vært fra 2006 til og med 2013. Bemerkelsesverdig er det at det er en jevn gradvis økning fra 2007 til og med 2012, før det avtar igjen i 2013. Tendensen er tilsynelatende relativt entydig. Kan dette ha sammenheng med faktorer som finanskrisen i 2008–2009? Kan dette være uttrykk for en allmenn

oppfatning om at ”nå går alt til ad undas”? Men hva forklarer da at kvinnene ble *mindre* sikkerhetssøkende i 2013? Det *kan* ha sammenheng med at finanskrisens ”etterskjelv” var over, men det har jo samtidig vært en sterk økonomisk uro i Europa etter finanskrisen? Min påstand om at finanskrisen kan være en forklaring på kvinners trygghetssøken, blir underbygget av Oppenheimer, som forklarer endringene i kvinners ambisjoner med de økonomiske endringene i samfunnet (Oppenheimer, 1982). Dette temaet tar jeg opp videre i kapittel 5.4 ”Generaliserbarhet og forslag til videre forskning”.

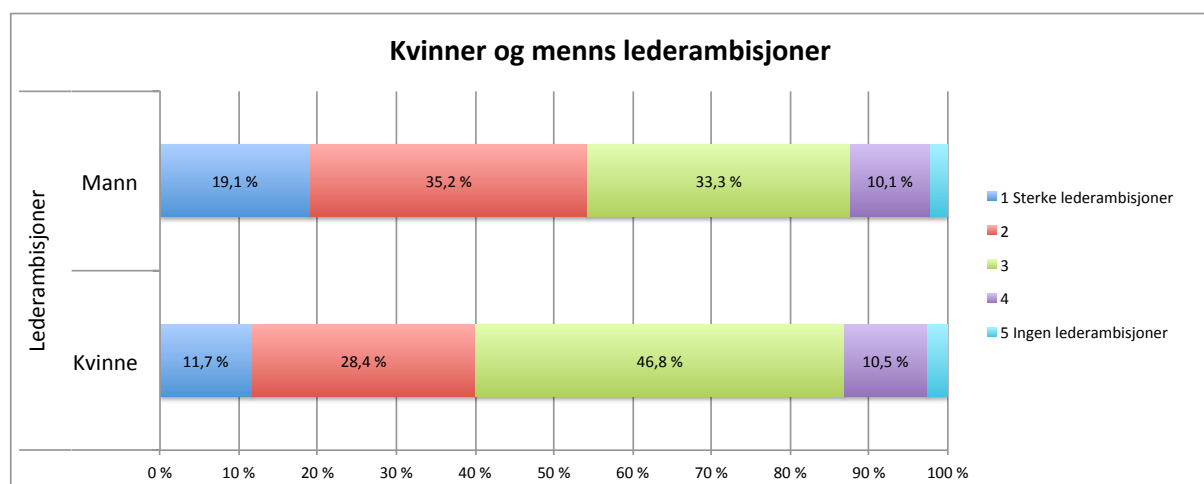
Hypotesen var: *Kvinner er betydelig mer sikkerhetssøkende enn menn og har derav lavere lederambisjoner.*

Den første delen av hypotesen har fått sterk støtte i mitt materiale. Den neste delen skal undersøke om den sikkerhetssøkende tilnærmingen til kvinner gjør at de har lavere lederambisjoner.

Påvirkes lederambisjoner av om man er sikkerhetssøkende?

Jeg har nå kommet frem til at kvinner *er* betydelig mer sikkerhetssøkende enn menn. Hvordan slår dette ut på lederambisjonene til kvinnene?

Før dette utforskes videre, er det først interessant å se på forskjellene mellom kvinner og menns lederambisjoner.

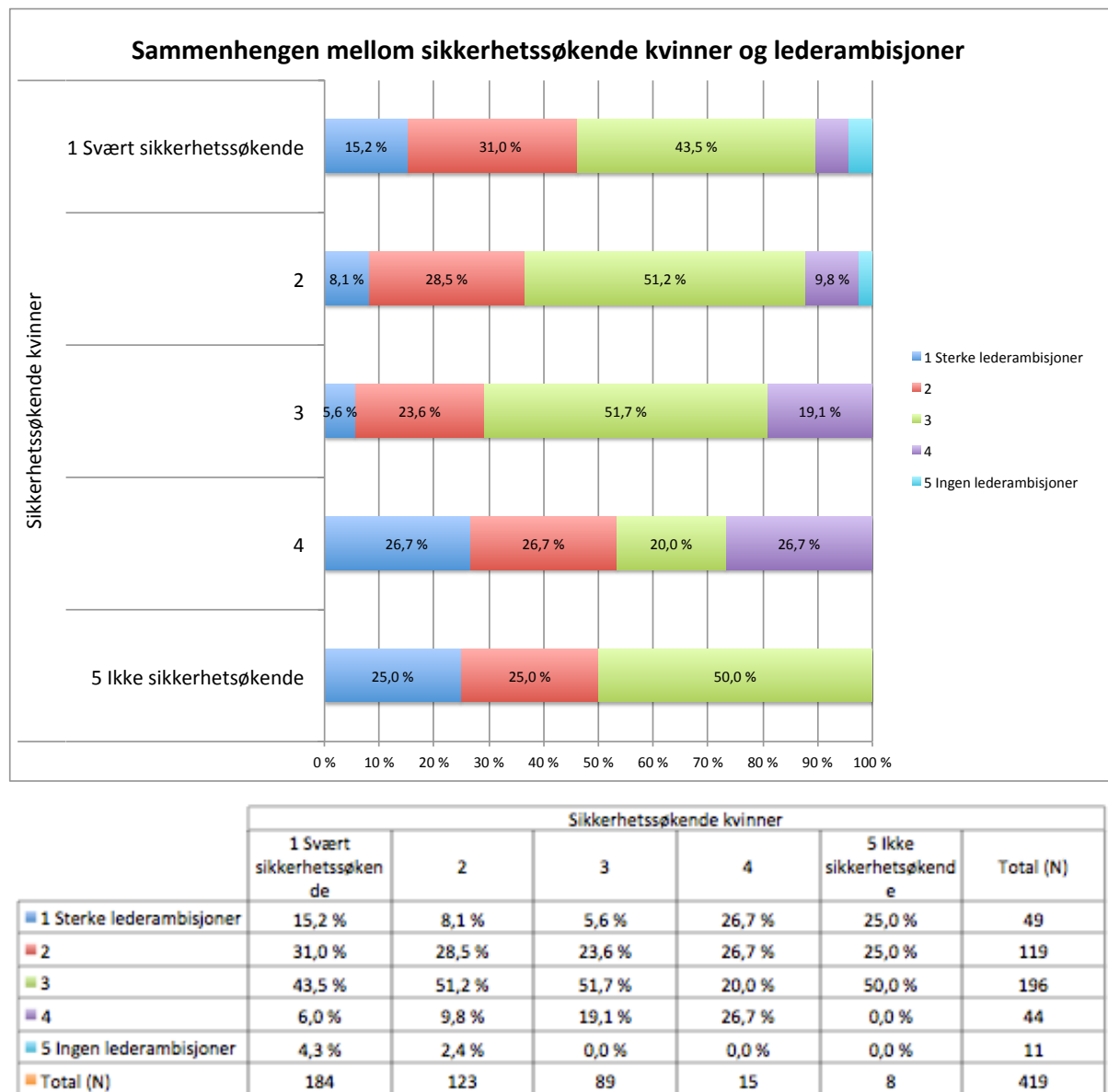


	Lederambisjoner		
	Mann	Kvinne	Total (N)
1 Sterke lederambisjoner	19,1 %	11,7 %	100
2	35,2 %	28,4 %	213
3	33,3 %	46,8 %	285
4	10,1 %	10,5 %	71
5 Ingen lederambisjoner	2,2 %	2,6 %	17
Total (N)	267	419	686

Figur 33 – Kvinner og menns lederambisjoner (Studentundersøkelsen)

Figur 33 viser at 19,1 % av menn har sterke lederambisjoner, mot 11,7 % kvinner. Som nevnt i teorikapittelet, er dette ingen overraskelse, da en rekke nyere studier peker på at det er flere unge menn enn kvinner som ønsker å bli ledere (Ukeavisenledelse.no, 2014).

Videre ser jeg på sammenhengen mellom sikkerhetssøkende kvinner og lederambisjoner:



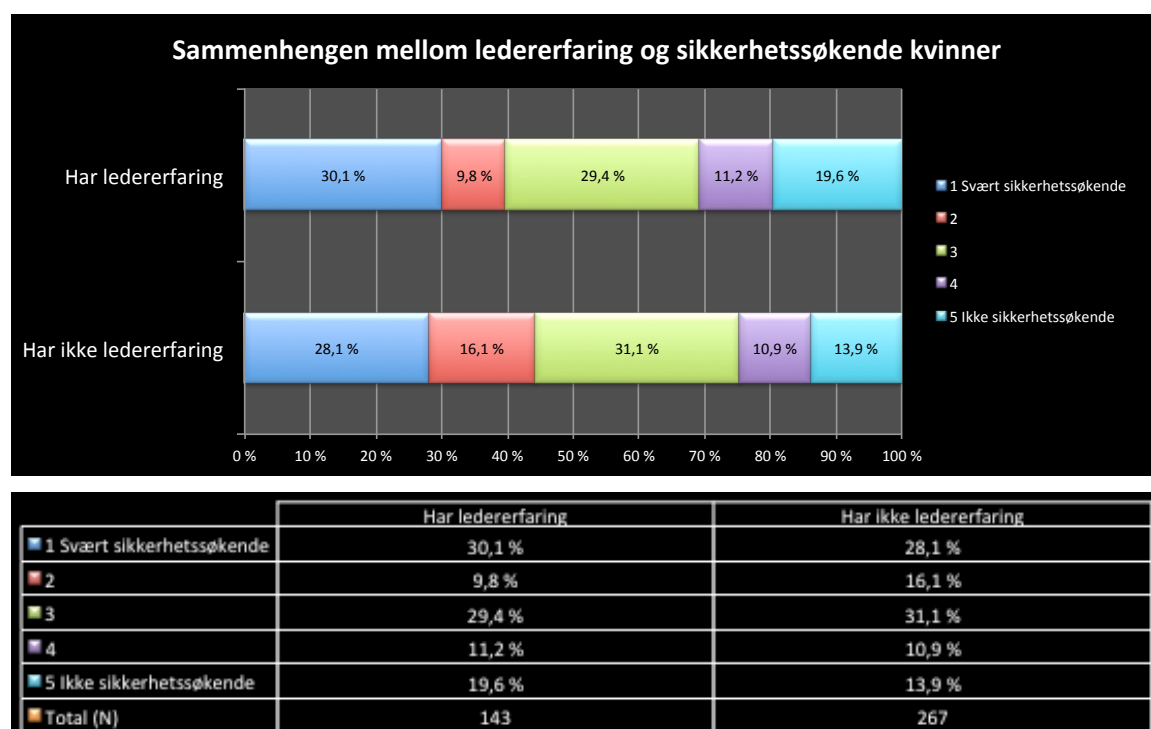
Figur 34 – Sammenheng mellom sikkerhetssøkende kvinner og lederambisjoner (Studentundersøkelsen)

Figur 34 gir varierende resultater som gjør det vanskelig å komme til en entydig konklusjon. Ut fra figuren ser det ut som at om man er sikkerhetssøkende, så har det en liten påvirkning på lederambisjonene. Dette ser vi ved at de som svarer at de er mellom 4–5 (”ikke sikkerhetssøkende”) så har henholdsvis 25 % og 26,67 % av disse sterke lederambisjoner. Dette kunne tolkes som at desto mindre sikkerhetssøkende man er, desto sterkere er lederambisjonene. Men ser vi på personene som er ”1 Svært sikkerhetssøkende”, så ser vi at

15,22 % har sterke lederambisjoner. Jeg har også kjørt korrelasjonsanalyser som viser at sammenhengen mellom sikkerhetssøkende kvinner og lederambisjoner har en korrelasjon på 0,12, som vil si en svak positiv påvirkning. Denne svake påvirkningen gjenspeiles i den ikke-entydige figur 34. Basert på dette datagrunnlaget får den andre delen av hypotese 3, om at kvinner har lavere lederambisjoner grunnet at de sikkerhetssøkende, ikke støtte i mitt materiale.

Mitt materiale har vist at selv om kvinner er sikkerhetssøkende, er dette *ikke* en forklaring på hvorfor det er så få kvinnelige ledere. En del nyere forskning tilbakeviser ”glasstaket” (Samfunnsforskning.no, 2014). Mitt datamateriale viser at det ikke er mangel på lederambisjoner hos kvinnene, selv om de er mer sikkerhetssøkende enn menn. Dette strider noe imot deler av Cattels kjente personlighetstest (Cattell, 1946) (s. 17 i dette dokumentet) hvor han hevder at det å være ”dristig” er en nødvendig lederegenskap. Jeg mener at å være sikkerhetssøkende er det motsatte av å være dristig, men ut fra mitt materiale er det ikke mangel på lederambisjoner hos de sikkerhetssøkende kvinnene.

Jeg utfører den samme analysen i Alumniundersøkelsen, hvor jeg bruker mastervariabelen *ledererfaring* (se s. 70) mot mastervariabelen *sikkerhetssøkende kvinner*:



Figur 35 – Sammenhengen mellom ledererfaring og sikkerhetssøkende kvinner (Alumniundersøkelsen)

Figuren ovenfor viser at det ikke er noen klar sammenheng mellom ledererfaring og sikkerhetssøkende kvinner. Det kommer bare frem det jeg allerede har konkludert med, at

kvinner er overraskende sikkerhetssøkende (sett i forhold til menn). Her støtter jeg Andreassen og Folkenborg sin studie som sier at kvinner *faktisk ønsker seg lederstillinger* (Andreassen & Folkenborg, 2002, s. 16-17). Dette underbygger på nytt at den andre delen av hypotese 3, som sier at sikkerhetssøkende kvinner har betydelig lavere lederambisjoner, ikke får støtte i mitt materiale.

Oppsummering – Sikkerhetssøkende kvinner

Jeg fant at kvinner på Økonomi og Administrasjon ved Høgskolen i Bergen er betydelig mer sikkerhetssøkende enn menn. Det samme funnet fikk jeg for kvinner som er ute i arbeid (Alumniundersøkelsen). For samtlige indikatorer, som jeg har valgt ut til å representere om en person er sikkerhetssøkende eller ikke, kom det frem at kvinner er mer sikkerhetssøkende enn menn. Videre viste jeg at kvinner ble gradvis mer sikkerhetssøkende i tidsrommet mellom 2007–2012, hvor en mulig forklaring kan være den økonomiske krisens (2008) påvirkning på kvinners karrierevalg.

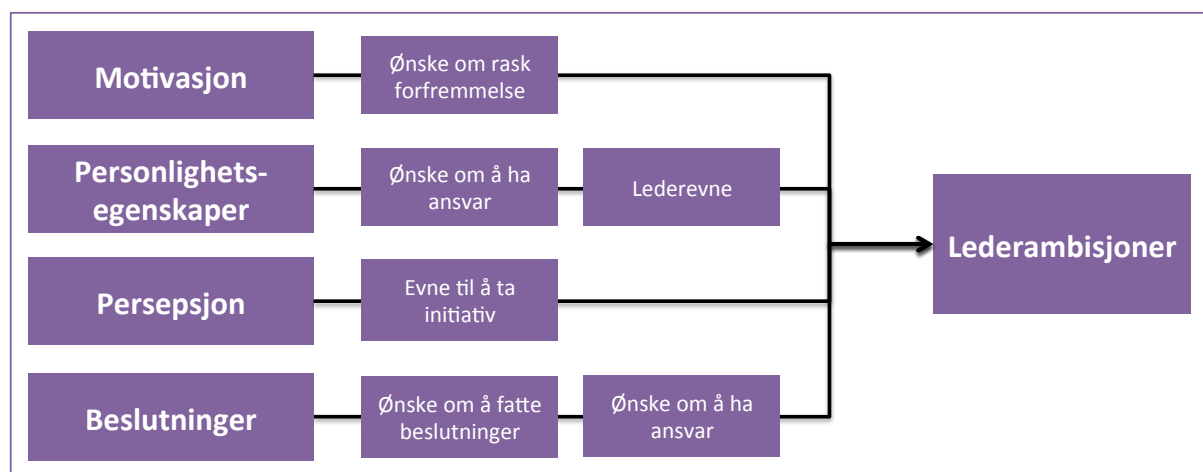
Jeg konkluder også med at selv om kvinner er betydelig mer sikkerhetssøkende enn menn, slår dette *ikke* ut på forskjellene i lederambisjoner. Menn har noe sterke lederambisjoner (som forventet ut fra teorien), men sett i forhold til forskjellene i om man er sikkerhetssøkende, påvirkes *ikke* kvinnenenes lederambisjoner av den sikkerhetssøkende tilnærmingen.

Den første delen av hypotese 3 om at kvinner er mer sikkerhetssøkende enn menn får sterk støtte i mitt materiale. Den andre delen av hypotesen om at kvinner har lavere lederambisjoner fordi de er sikkerhetssøkende får ikke støtte i mitt materiale.

5 Oppsummering og konklusjon

I denne oppgaven har jeg befattet meg med to spørsmål som begge er knyttet til lederambisjoner. Det ene var **hvordan er det rimelig å måle lederambisjoner?**

Jeg har kommet med et forslag til en måte å måle lederambisjoner på. Figuren under viser mitt forslag til indikatorer for å måle lederambisjoner, og hvor de stammer fra. Jeg har konstruert min mastervariabel *lederambisjoner* basert på dimensjonene vist i figuren under. Jeg mener at motivasjon, personlighetsegenskaper, persepsjon og beslutningstaking er teoretiske inntak som kan være med på å måle lederambisjoner.



Figur 36 – Hvordan er det rimelig å måle lederambisjoner?

Det andre spørsmålet jeg hadde var **hva forklarer studenters lederambisjoner?** I tillegg til dette hadde jeg tre hypoteser:

Hypotese 1: Studenter som har hatt yrkeserfaring før og/eller under studiene har sterkere lederambisjoner enn de uten yrkeserfaring.

Hypotese 2: Personer som har lederambisjoner har også ønske om sosial status.

Hypotese 3: Kvinner er betydelig mer sikkerhetssøkende enn menn og har derav lavere lederambisjoner.

5.1 Hypotese 1 – Påvirkningen av yrkeserfaring på lederambisjoner

Mitt argument var at studenter som har hatt yrkeserfaring før og/eller under studiene, har sterkere lederambisjoner enn de uten yrkeserfaring. En student med yrkeserfaring kan ha erfaringer som gjør personen mer kapabel til å vurdere om ledelse er rett vei. Erfaringene fra yrkeslivet kan bidra til at studenten får svakere lederambisjoner ved at han/hun har sett hvor krevende det er å være en leder, eller at studentens lederambisjoner øker ved å ha positive erfaringer assosiert med ledelse.

Mitt hovedfunn er at yrkeserfaring *ikke* påvirker lederambisjoner i særlig grad. Gjennom analysen kom jeg frem til at antall timer betalt arbeid ved siden av studier har en svak positiv påvirkning på lederambisjoner, men uten et entydig resultat. Det kan tenkes at personene med betalt arbeid, har positive erfaringer fra arbeidslivet med tanke på ledelse. Andre forklaringer kan være at de ved å selv ha tjent egne penger også har fått en forståelse av at ledere ofte tjener noe mer enn vanlige medarbeidere, som også kan være en faktor for økt motivasjon for å bli ledere.

Jeg fant at yrkeserfaring (minst ett år) før påbegynte studier *ikke* har en effekt på lederambisjoner. Dette kan skyldes at det er en normalfordeling med positive og negative opplevelser i arbeidslivet med tanke på ledelse før påbegynte studier. Det kan også tenkes at mine operasjonaliseringer ikke har vært gode nok, eller at yrkeserfaring ikke har noen påvirkning på lederambisjoner.

Hypotese 1 får ikke støtte i mitt materiale.

5.2 Hypotese 2 – Ønske om sosial status hos studenter med lederambisjoner

Mitt argumentet om at sosial status er høyt prioritert hos studenter med lederambisjoner kan forklares ved at en leder får mer oppmerksomhet enn en normal medarbeider, og at dette assosieres med noe positivt.

Mine data gir støtte til hypotesen om at sosial status er svært viktig for studenter med lederambisjoner. Det kom også tydelig frem at studenter som har sterke lederambisjoner, også mener at sosial status er svært viktig. Denne samvariasjonen har sterk statistisk signifikans, men mitt materiale kan ikke retningsforklare funnet.

Videre i analysen testet jeg det samme for tidligere studenter som nå er i jobb, hvor det var klare indikasjoner på at ønske om sosial status avtar fra man er student til man får ledererfaring. Det kom ikke frem at ønske om sosial status blir påvirket av antall år med ledererfaring eller hvordan type ledererfaring man har hatt. En mulig forklaring kan være at personene som har blitt ledere *ikke* hadde et sterke ønske om sosial status da de var studenter og at det kan være en forklaring på hvorfor de ble ledere.

Hypotese 2 får støtte i mitt materiale for studenter, men har en tolkningsusikkerhet basert på forklaringsretningen. Hypotesen får ikke støtte for personer i arbeid.

5.3 Hypotese 3 – Sikkerhetssøkende kvinner

Et stort antall studier tilsier at kvinner er mer risikoaverse enn menn når det kommer til finansielle beslutninger, men gjelder dette også for valg av karriere?

Jeg finner sterk støtte til første delen av hypotesen om at kvinner er betydelig mer sikkerhetssøkende enn menn. Dette var gjennomgående entydig for alle indikatorene som var valgt ut til å definere sikkerhetssøkende personer. Videre er det også slik at det var en klar gradvis økning av andelen sikkerhetssøkende kvinner fra 2007–2012, som kan ha sammenheng med finanskrisen i 2008/09.

Selv om kvinner er betydelig mer sikkerhetssøkende enn menn, så slår dette ikke ut på forskjellene i lederambisjoner. Menn har noe sterkere lederambisjoner enn kvinner, men dette var som forventet, basert på eksisterende forskning.

Den første delen av hypotese 3 om at kvinner er mer sikkerhetssøkende enn menn får sterk støtte i mitt materiale. Den andre delen av hypotesen om at kvinner har lavere lederambisjoner fordi de er sikkerhetssøkende får ikke støtte i mitt materiale.

5.4 Generaliserbarhet og forslag til videre forskning

Denne masteroppgaven har gjennomført analyser som viser at datamaterialet brukt i oppgaven er av høy kvalitet. En styrke i datamaterialet er at jeg har forsket på ungdom som er på vei ut i arbeidslivet fra en lederutdanning. På den andre siden har respondentene vært studenter ved Høgskolen i Bergen, noe som gjør at det er vanskelig å generalisere funnene for alle studenter i Norge. Mitt forslag til videre forskning er en liknende studie, som gjør det lettere å generalisere funnene for alle studenter i Norge. Andre forslag til videre forskning er:

Yrkeserfaring – I mitt datamateriale har vi sett at yrkeserfaring kan ha stor betydning på individnivå, men det kan tenkes at fordi ulike individer gjør forskjellige erfaringer og drar ulike konklusjoner, nuller de varierende fortolkningene hverandre ut på det kollektive nivået i undersøkelsen. Det kan også tenkes at yrkeserfaring ikke har en påvirkning på lederambisjoner. Mitt forslag til videre forskning er å finne ut av hvilke bakenforliggende faktorer som kan forklare en eventuell utligning av yrkeserfaringens påvirkning på lederambisjoner og forske videre på hvordan yrkeserfaring påvirker lederambisjoner.

Sosial status – Hvorfor avtar sosial status med ledererfaring?

Sikkerhetssøkende kvinner – Hva forklarer det faktum at kvinner er betydelig mer sikkerhetssøkende enn menn? Og hva forklarer den gradvise økningen fra 2007–2012? Jeg argumenterte for at dette kan ha sammenheng med finanskrisen noe som jeg mener bør forskes videre på. Jeg fant at det *ikke* er sammenheng mellom at kvinner er sikkerhetssøkende og kvinners lederambisjoner. Andre forslag til videre forskning kan være å forske på andre dimensjoner som kan forklare dette nærmere.

Ved å årsaksforklare hvorfor kvinner er mer sikkerhetssøkende enn menn, kan dette bidra til å gjøre kvinner mer bevisste på hvorfor forskjellen i antall ledere er så stor mellom kvinner og menn. Dette kan hjelpe kvinner i å gjøre mer bevisste valg, som igjen kan føre til en høyere andel kvinner i lederstillinger. Jeg håper dette kan bidra til ytterligere innsyn i forskningen om ”glasstaket”.

6 Litteraturliste

- AFF. (2014). Om AFF. Hentet 07. april, 2014, fra <http://www.aff.no/om-aff>
- Aftenposten. (2013). Glasstaket er en myte. Hentet 07. april, 2014, fra <http://www.aftenposten.no/meninger/kronikker/Glasstaket-er-en-myte-7313607.html> - .U0Jlea1_u1E
- Andreassen, Jorun, & Folkenborg, Kari. (2002). Vi vil! Slipp oss til!
- Bandura, Albert. (1986). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ*.
- Barling, Julian, Rogers, Kimberley - Ann, & Kelloway, E Kevin. (1995). Some effects of teenagers' part - time employment: The quantity and quality of work make the difference. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2).
- Bennis, Warren G. (2009). *On becoming a leader*: Basic Books.
- Bergen, Høgskolen i. (2014a). Hentet 30 mars, 2014, fra <http://student.hib.no/fagplaner/ai/emne.asp?kode=%D8A0001>
- Bergen, Høgskolen i. (2014b). Alumnus - Høgskolen i Bergen. Hentet 02.april, 2014, fra <http://www.hib.no/alumnus/>
- Brochs-Haukedal, W, & Bjørvik, KI. (2001). Arbeids-og lederpsykologi.[Oslo]: Cappelen akademisk.
- Cattell, Raymond Bernard. (1946). Description and measurement of personality.
- Clawson, James G. (2006). *Level three leadership*: Prentice Hall.
- Coleman, Marianne, & Earley, Peter. (2005). *Leadership and management in education*.
- Creed, Peter A, & Patton, Wendy. (2003). Differences in career attitude and career knowledge for high school students with and without paid work experience. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3(1).
- Darwin, Charles, & Bynum, William F. (2009). *The origin of species by means of natural selection: or, the preservation of favored races in the struggle for life*: AL Burt.
- Dn.no. (2014). Dagens Næringsliv. Hentet 25.april, 2014, fra <http://www.dn.no/nyheter/politikkSamfunn/2014/01/01/-kunnskap-er-fremtidens-olje-for-norge>
- Easterby-Smith, Mark, Thorpe, Richard, & Jackson, Paul. (2012). *Management research*: Sage Publications.
- Elstad, J. I. (2005). Sosioøkonomiske ulikheter i helse. *Oslo: Sosial- og Sosial- og helsedirektoratet*.
- Fafo. (2014). Forskningsstiftelsen Fafo. Hentet 11.mars, 2014, fra <http://www.fafo.no/>
- Fershtman, Chaim, Murphy, Kevin M, & Weiss, Yoram. (1996). Social status, education, and growth. *Journal of Political Economy*, 104(1).
- Giddens, Anthony. (1995). *Sociology*.
- Gigerenzer, Gerd, & Selten, Reinhard. (2002). *Bounded rationality: The adaptive toolbox*: Mit Press.

- Gjørøster, Åge. (2012). Arbeidserfaring som ballast i organisasjons-og ledelsesstudier: Læreprosesser for studenter med lite eller ingen arbeidserfaring sammenlignet med studenter med mer omfattende arbeidserfaring.
- Goldstein, E. (2013). *Sensation and perception*: Cengage Learning.
- Goleman, Daniel. (2003). What makes a leader? *Organizational Influence Processes* (Porter, LW, et al. Eds.), New York, ME Sharpe.
- Gripsrud, Geir, Olsson, Ulf Henning, & Silkoset, Ragnhild. (2011). Metode og dataanalyse: Beslutningsstøtte for bedrifter ved bruk av JMP: Norway, Kristiansand: Høyskoleforlaget AS-Norwegian Academic Press.
- Grønmo, Sigmund. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder* (Vol. 1): Fagbokforlaget.
- Hakim, Catherine. (2002). Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labor market careers. *Work and occupations*, 29(4).
- Helstrup, Tore, & Kaufmann, Geir. (2000). *Kognitiv psykologi*: Fagbokforlaget.
- Hirschi, Andreas, & Läge, Damian. (2007). The relation of secondary students' career-choice readiness to a six-phase model of career decision making. *Journal of Career Development*, 34(2).
- Hollingshead, August B. (1975). Four factor index of social status.
- Hoyt, Donald P, & Kennedy, Carroll E. (1958). Interest and personality correlates of career-motivated and homemaking-motivated college women. *Journal of Counseling Psychology*, 5(1).
- Immorlica, Nicole, Kranton, Rachel, & Stoddard, Gregory. (2012). *Striving for social status*. Paper presented at the Proceedings of the 13th ACM Conference on Electronic Commerce.
- Institute, SAS. (2014). JMP Pro. Hentet 07.mars, 2014, fra <http://www.jmp.com/software/pro/>
- Jacobsen, Dag Ingvar, & Thorsvik, Jan. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer*: Fagbokforl.
- Jianakoplos, Nancy Ammon, & Bernasek, Alexandra. (1998). Are women more risk averse? *Economic inquiry*, 36(4).
- Kaufmann, Geir, & Kaufmann, Astrid. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse*: Fagbokforlaget.
- Kietzmann, Jan H, Hermkens, Kristopher, McCarthy, Ian P, & Silvestre, Bruno S. (2011). Social media? Get serious! Understanding the functional building blocks of social media. *Business horizons*, 54(3).
- Lagace, Martha. (2006). Grooming next-generation leaders. *Harvard Business School Working Knowledge*. Retrieved August, 1, 2008.
- Landegård, Gro, & Vabo, Signy Irene. (2010). *Ledelse og styring*.
- Landy, Frank J, & Conte, Jeffrey M. (2009). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology*: Wiley. com.
- Manpower.no. (2014). To av tre vil bli leder. Hentet 09.mai, 2014, fra <http://www.manpower.no/nor/nyheter/pressemeldinger/pressrelease/?id=work-life-to-av-tre-vil-bli-leder-779147>

- Maslow, Abraham Harold, Frager, Robert, & Fadiman, James. (1970). *Motivation and personality* (Vol. 2): Harper & Row New York.
- Mintzberg, Henry. (2004). *Managers, not MBAs: A hard look at the soft practice of managing and management development*: Berrett-Koehler Publishers.
- Næss, Øyvind, Rognerud, Marit, & Strand, Bjørn Heine. (2007). Sosial ulikhet i helse: en faktarapport. *Oslo: Nasjonalt folkehelseinstitutt*.
- Oppenheimer, Valerie Kincade. (1982). Work and the family: A study in social demography.
- Rand, Lorraine M, & Miller, Anna Louise. (1972). A developmental cross-sectioning of women's careers and marriage attitudes and life plans. *Journal of Vocational Behavior*, 2(3).
- Ready, Douglas A. (2012). How storytelling builds next generation leaders. *Image*.
- Regjeringen.no. (2014). Kunnskap gir muligheter for alle. Hentet 25.april, 2014, fra http://www.regjeringen.no/nb/dep/smk/aktuelt/taler_og_artikler/statsministeren/talerogartikler/2014/kunnskap-gir-muligheter-for-alle.html?id=748897
- Richardson, Mary S. (1981). Occupational and family roles: A neglected intersection. *The Counseling Psychologist*.
- Roberts, Cynthia, & Westville, IN. (2008). Developing future leaders: The role of reflection in the classroom. *Journal of Leadership Education*, 7(1).
- Ryan, Richard M, & Deci, Edward L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1).
- Rønning, Rune, & Karlsen, Beate. (2014). Kjønnbalanse i ledelsen i seks norske selskap. Samfunnsforskning.no. (2014). Glasstaket er en myte. Hentet 06.mai, 2014, fra <http://www.samfunnsforskning.no/Aktuelt/I-mediene/Glasstaket-er-en-myte>
- Simon, Herbert A. (1960). The new science of management decision.
- Stern, David. (1990). Work Experience for Students in High School and College. *Youth and Society*, 21(3).
- Stogdill, Ralph M. (1974). Handbook of leadership: A survey of the literature: New York: Free Press.
- Strand, Torodd. (2007). Ledelse, organisasjon og kultur 2. utgave. *Bergen: Fagbokforlaget*.
- Thompson, Paul, & Mchugh, David. (2002). *Work Organisations*: Palgrave.
- Ukeavisenledelse.no. (2014). Norske unge kvinner mest positive til lederjobber. Hentet 08.mai, 2014, fra <http://www.ukeavisenledelse.no/2012/norske-unge-kvinner-mest-positive-til-lederjobber>
- Van Velsor, Ellen, & Wright, Joel. (2012). Expanding the Leadership Equation: Developing Next-Generation Leaders. A White Paper. *Center for Creative Leadership*.
- Wiggins, Jerry S. (1996). *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives*: Guilford Press.
- Yin, Robert K. (2014). *Case study research: Design and methods* (Vol. 5): Sage.
- Yukl, Gary A. (2006). *Leadership In Organizations*, 6/E: Pearson Education.

7 Vedlegg

7.1 Studentundersøkelsen

www.questback.com - print preview

Page 1 of 10

Profesjonsundersøkelse høsten 2012

Gode student ved Økadm, HiB.

Dette er en undersøkelse ved Institutt for Økadm.
Vi samler erfaringer, kunnskap og holdninger om utdanning,
kunnskap, yrke, profesjon og verdier.
Alle svar er anonymisert. Resultatene blir brukt til
undervisningsformål og forskning.

Takk for at du vil delta.

Hilsen

Henry Bjånesø, Tom Skauge og Jarle Aarstad

Din identitet vil holdes skjult

Les om retningslinjer for personvern. (Åpnes i nytt vindu)

1) I hvilken grad passer følgende påstander for ditt utdanningsvalg

	I svært stor grad	I stor grad	I liten grad	I svært liten grad	Ikke i det hele tatt
Jeg har valgt denne utdanningen fordi jeg ønsker å gå inn i et bestemt yrke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har visst i flere år at det var denne utdanningen jeg ville ta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det var viktig for meg å velge en relativt kort utdanning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er sikker på at jeg har valgt riktig utdanning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ville studere i denne byen / på dette stedet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kunne egentlig like gjerne ha valgt en annen utdanning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



2) I hvilken grad har andre personer oppmuntret deg til å velge det studiet du er i gang med? Hva med...

	I svært stor grad	I stor grad	I liten grad	I svært liten grad	Ikke i det hele tatt
..... mor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
..... far	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
..... søsken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
..... venner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
..... lærere eller rådgiver	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



3) Omtrent hvor mange timer bruker du til følgende aktiviteter i løpet av en UKE

	0 timer	1-5 timer	6-10 timer	11-15 timer	16 timer eller mer..
Undervisning og andre organiserte studieaktiviteter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selvstendige studieaktiviteter (lesing, oppgaveskriving osv.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betalt arbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



4) Hva mener du er viktigst for at HiB skal tilby deg et god undervisningsopplegg?



5) I hvilken grad mener du at følgende bør vektlegges i studiet for at du skal bli en god medarbeider?

	I svært stor grad	I stor grad	I liten grad	I svært liten grad	Ikke i det hele tatt
Bred, generell kunnskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrkesspesifikk kunnskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunnskap om planlegging og organisering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innsikt i regler og bestemmelser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evne til kritisk refleksjon og vurdering av eget arbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evne til å tenke nytt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evne til å arbeide under press	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Praktiske ferdigheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evne til å jobbe selvstendig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbeidsevner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evne til å ta initiativ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muntlig kommunikasjonsevne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skriftlig kommunikasjonsevne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toleranse, evne til å verdsette ulike synspunkter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lederevne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evne til å ta ansvar og fatte beslutninger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etisk vurderingsevne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evne til innlevelse i andre menneskers situasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teoretiske kunnskaper	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verdier og holdninger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



6) Hvis du prøver å forestille deg livet om ti år, hvor sannsynlig er det at utsagnene nedenfor vil passe for det?

	1				5
	Passer godt	2	3	4	Passer ikke i det hele tatt
Jeg er sliten og arbeider for mye	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har en jobb jeg trives med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg arbeider med noe annet enn det jeg nå utdanner meg for	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har lederansvar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeid er en viktig del av livet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er i god fysisk form	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg reiser og opplever mye	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er lykkelig gift/samboende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg arbeider deltid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg bruker mye tid på familie og barn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg sliter med stor gjeld	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har fullført mastergrad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har tatt annen videreutdanning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



7) Hvor viktig synes du følgende forhold er når man skal vurdere en jobb?

3	5
Verken	Ikke viktig

[illegible]

8) Gjennom mitt fremtidige yrkesvalg ønsker jeg å

	Helt uenig	Delvis uenig	Delvis enig	Helt enig	Helt umulig å svare
Teste meg ut på nye utfordringer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Være en god medarbeider i et arbeidsfellesskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Få sosial status	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gjøre en innsats for landet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Få spenning i hverdagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tjene best mulig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bidra til et mer rettferdig samfunn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ha trygghet ved fast jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utvikle meg som menneske	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9) Hvor sannsynlig tror du at sakene som er listet nedenfor kommer til å utgjøre en trussel mot deg og din familie frem mot år 2020?

	1 Svært sannsynlig	2	3	4	5 Svært usannsynlig
Aids	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pandemier (verdensomspennende epidemier)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alvorlig naturkatastrofer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gradvise miljøødeleggelser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Krig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fattigdom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Politisk ekstremisme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Overbefolkning i den tredje verden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problemer pga. flyktninger og asylsøkere som kommer til Norge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Økonomiske kriser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terrorisme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Profittjag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Brudd på	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

menneskerettigheter



10) Dersom det var stortingsvalg i morgen, hvilket parti ville du da ha stemt på (sett ett kryss)

- ☐ Fremskrittspartiet
- ☐ Høyre
- ☐ Kristelig Folkeparti
- ☐ Venstre
- ☐ Kystpartiet
- ☐ Senterpartiet
- ☐ Arbeiderpartiet
- ☐ Sosialistisk Venstreparti
- ☐ Rød Valgallianse
- ☐ Andre
- ☐ Ville ha stemt, men vet ikke hvilket parti
- ☐ Ville ikke ha stemt



11) Nedenfor finner du en del yrkesgrupper. Vær vennlig og ranger de 5 yrkene som du mener har mest betydning i samfunnet. Velg tallet 1 ved det yrket du mener er viktigst, 2 til det nest viktigste, osv

Bonde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prest	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Universitetsprofessor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Økonom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Militær offiser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Advokat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sykepleier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Høgskolelærer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eiendomsmegler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Politi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atomfysiker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ingeniør	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeider	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bedriftsleder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lege	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TV-journalist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lærer i grunnskolen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Politiker

Lærer i videregående skole

Fisker



12) I hvilket år fullførte du videregående skole? (Årstall)

Velg alternativ



13) Hvor mange studiepoeng hadde du?

Studiepoeng ved inntak



14) Har du noen gang vært yrkesaktiv i en sammenhengende periode av minst ett års varighet?

☐ Ja

☐ Nei



15) Jeg planlegger å ta følgende fordypning siste studieår (Ditt svar er ikke forpliktende)

- ☐ Administrasjon og ledelse
- ☐ Innovasjon og entreprenørskap
- ☐ Logistikk
- ☐ Regnskap
- ☐ Samfunnsøkonomi
- ☐ Markedsføring
- ☐ Personaladministrasjon
- ☐ Vet ikke



16) Hva er den viktigste erfaringen du tar med deg inn i det nåværende studiet fra tidligere skolegang, organisasjonsliv og jobb? (2-4 linjer)



17) (Md): Ta stilling til følgende påstander?

	1 Helt enig	2	3	4	5 Helt uenig
Ansatte i norske bedrifter er redd for å uttrykke uenighet med ledelsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forskjeller mellom mennesker bør minimaliseres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den ideelle sjef er demokratisk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**18) (Md): Hvilken type leder ville du foretrekke å arbeide for?**

	1 Helt enig	2	3	4	5 Helt uenig
En som tar beslutninger og siden informerer sine medarbeidere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En som tar beslutninger og som forklarer grunnlaget for disse til sine medarbeidere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En som tar medarbeiderne med på råd før beslutninger tas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**19) (Uu): Hvor viktig vil følgende være for deg i din neste jobb:**

	1 Svært viktig	2	3	4	5 Helt uviktig
Sikker jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At arbeidsgiver har et godt rykte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At arbeidsgiver har en god personalpolitikk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At det er mulighet for systematisk karriereplanlegging	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**20) (I/K): Hvor viktig er for deg**

	1 Svært viktig	2	3	4	5 Helt uviktig
Mulighet for personlig utvikling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilstrekkelig fritid til personlige interesser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Høy frihetsgrad i jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mulighet for personlig utvikling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muligheten for å samarbeide med andre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



21) (M/F): Hvor viktig er det for deg

	1 Svært viktig	2	3	4	5 Helt uviktig
Å ha høy årslønn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Å få ytelsesbasert lønn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mulighet for rask forfremmelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Få en stilling med høy status	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



22) Ta stilling til følgende utsagn: I min neste jobb vil jeg legge vekt på

	1 Svært viktig	2	3	4	5 Helt uviktig
a) Gjøre en innsats for landet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Bidra til et mer rettferdig samfunn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Teste meg ut på nye utfordringer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Ha trygghet ved fast jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Få sosial status	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Tjene best mulig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Få spenning i hverdagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) Utvikle meg som menneske	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) Være en god medarbeider i et arbeidsfelleskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



23) Bakgrunnsspørsmål: Kjønn

☐ 1 Mann ☐ 2 Kvinne

24) Bakgrunnsspørsmål: Hvilket årstall er du født?

Velg alternativ

25) Hvilken klasse går du i?

☐ 10 ☐ 20 ☐ 30

26) Bakgrunnsspørsmål: By-Land

☐ Oppvokst i landkommune ☐ Oppvokst i by-kommune

27) Bakgrunnsspørsmål: Foreldres høyeste utdanning

	1 Grunnskole	2 Videregående skole	3 Høyskole/Universitet
Far	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28) Kommentarer til spørreskjemaet:

7.2 Alumniundersøkelsen

Relevansundersøkelse HIB Alumnus 2011

Vi trenger dine erfaringer om Profesjonsutdanningens relevans, om tillit, ledelse og etikk

I denne undersøkelsen ber vi deg dele noen erfaringer om utdanningens relevans for utfordringer du har hatt i din yrkesvei etter profesjonsutdanning.

Undersøkelsen legger vekt på organisasjon, ledelse, tillit og etikk.

Dine erfaringer skal inngå som datamateriale i forskningsarbeider ved Høgskolen i Bergen og i et samarbeid om profesjonskunnskap med andre høgskoler.

Dette spørreskjema er sent til alle medlemmene alumnusnettverket ved Høgskolen i Bergen. Datainnsamlingen er organisert slik at vi ikke vil ha tilgang til å identifisere deltakerne i undersøkelsen. Ingen data vil bli publisert som kan identifisere svargiverne.

Prosjektet er godkjent av NSD personvernombudet og skal være avsluttet 31.12 2012.

Det tar vel 15 minutter å svare på spørsmålene.

med vennlig hilsen
Jarle Aarstad, Henry Bjånesø Lars, Leif Stokke og Tom
Skauge
Høgskolen i Bergen

Din identitet vil holdes skjult
Les om retningslinjer for personvern. (Åpnes i nytt vindu)

2) 1. RELEVANS

4) Jeg har utdanning med

- ☐ Helse- og sosialfag
- ☐ Ingeniør- eller andre teknologifag
- ☐ Lærer-, førskolelærer-, tolkefag
- ☐ Økonomi og administrasjon



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (☐ Hvis Jeg har utdanning med er lik Helse- og sosialfag
-)

5) Jeg har utdanning som

- ☐ Sosionom
- ☐ Sykepleier
- ☐ Vernepleier
- ☐ Radiograf
- ☐ Ergoterapeut
- ☐ Fysioterapeut
- ☐ Jordmor
- ☐ Helsesøster
- ☐ Samfunnsarbeider
- ☐ ..fra andre fag innen helse- og sosial



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (☐ Hvis Jeg har utdanning med er lik Ingeniør- eller andre teknologifag
-)

6) Jeg har utdanning som

- ☐ Automatiseringsingeniør
- ☐ Bioingeniør
- ☐ Byggingeniør
- ☐ Dataingeniør
- ☐ Elektronikkingeniør
- ☐ Elkraftingeniør
- ☐ Energiingeniør
- ☐ Havbruksteknologi
- ☐ Informasjonsteknologi
- ☐ Kjemingeniør
- ☐ Kommunikasjonsingeniør
- ☐ Landmåling og eiendomsdesign
- ☐ Mariningeniør
- ☐ Maskiningeniør
- ☐ Produksjonsteknikk
- ☐ Undervannsteknologi - drift og vedlikehold
- ☐ ..fra andre retninger innen ingeniør / teknologi



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (☐ Hvis Jeg har utdanning med er lik Lærer-, førskolelærer-, tolkefag
-)

7) Jeg har utdanning som

- ☐ Almenlærer
- ☐ Førskolelærer
- ☐ Tegnspråk og tolkning
- ☐ PPU
- ☐ .. fra andre fagretninger knyttet til lærerutdanningen



8) 1.2 Hva mener du var viktigste kunnskap du fikk fra din profesjonsutdannelse for at du skulle bli en god medarbeider?

	1 Svært viktig	2	3	4	5 Helt uviktig
Bred, generell kunnskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrkesspesifikk kunnskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunnskap om planlegging og organisering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innsikt i regler og bestemmelser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evne til kritisk refleksjon og vurdering av eget arbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evne til å tenke nytt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evne til å arbeide under press	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evne til å jobbe selvstendig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbeidsevner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evne til å ta initiativ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muntlig kommunikasjonsevne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skriftlig kommunikasjonsevne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toleranse, evne til å verdsette ulike synspunkter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lederevne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evne til å ta ansvar og fatte beslutninger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etisk vurderingsevne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evne til innlevelse i andre menneskers situasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teoretiske kunnskaper	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verdier og holdninger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



9) 1.3 Hvor viktig synes du følgende forhold er når man skal vurdere en jobb?

	1 Svært viktig	2	3	4	5 Helt uviktig
Sikkerhet mot arbeidsløshet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gode muligheter for å avansere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En jobb der du får utnyttet dine ferdigheter og kunnskaper	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En interessant jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En jobb som gir en rimelig sikker og forutsigbar framtid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En jobb der man kan arbeide	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

selvstendig					
En jobb som folk flest ser opp til og respekterer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En jobb der man kan se resultater av det man gjør	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Høy inntekt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En jobb der det du lærer ikke så lett blir utdatert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En jobb der man kan hjelpe andre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En jobb som er samfunnsnyttig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En jobb med fleksibel arbeidstid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En jobb som gir mye fritid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En jobb der du kan lære nye ting, nye ferdigheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En jobb som gir kontakt med andre mennesker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En jobb som gir tid til overs til å drive med andre ting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En jobb med mulighet for deltidsarbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En jobb der man får være med å ta avgjørelser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En jobb der arbeidsoppgavene er krevende og utfordrende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En jobb med mulighet for mer enn fem ukers ferie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En jobb som gir anledning til kontakt med mange mennesker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En jobb der man kan være kreativ og skapende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En jobb som gir mulighet til å få nye venner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En jobb som gir muligheter for å hjelpe andre mennesker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10) 1.4 I jobben jeg nå har legger jeg vekt på..

	1 Svært viktig	2	3	4	5 Helt uviktig
Teste meg ut på nye utfordringer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Være en god medarbeider i et arbeidsfellesskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Få sosial status	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gjøre en innsats for landet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Få spenning i hverdagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tjene best mulig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bidra til et mer rettferdig samfunn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ha trygghet ved fast jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utvikle meg som menneske	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hjelpe enkeltindivider	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ha en meningsfull jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



11) 1.5 Har du har tatt videre utdanning etter endt høyskoleutdanning?

	Ja	Nei
a. Etterutdanning eller etatsutdanning?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Mastergrad eller tilsvarende?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Doktorgrad/PhD?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



12) 2. HVOR ER DU NÅ?

13) 2.1 Vi er spent på hvilken yrkeskarriere du har valgt etter endt høyskoleutdanning

- ☐ I hovedsak stillinger der profesjonsutdannelsen fra Høgskolen er direkte relevant
- ☐ Både og
- ☐ I hovedsak stillinger der profesjonsutdannelsen fra Høgskolen ikke har vært direkte relevant

14) 2.2 Mitt yrke/stilling idag er:

15) 2.3 Har du noen gang vurdert å søke jobb utenfor det yrkesfeltet du er utdannet for?

- ☐ 1 Ja, flere ganger ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 Nei, aldri



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (
 - Hvis 2.3 Har du noen gang vurdert å søke jobb utenfor det yrkesfeltet du er utdannet for? er lik 2
 - eller
 - Hvis 2.3 Har du noen gang vurdert å søke jobb utenfor det yrkesfeltet du er utdannet for? er lik 1 Ja, flere ganger
-)

16) 2.4. Hvis ja, hvorfor?

17) 3. ORGANISASJON OG LEDELSE

18) 3.1 Mine arbeidsoppgaver idag er preget av

	1 Svært viktig	2	3	4	5 Helt uviktig
a. Innovasjon/Entreprenørskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Administrasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Produksjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Integrasjon – bidra til samhandling mellom mennesker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19) 3.2 I hvor stor grad føler du at du anvender følgende kompetanser i ditt nåværende yrke

	1 Svært viktig	2	3	4	5 Helt uviktig
Teoretisk kunnskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Praktisk kunnskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teknologisk kompetanse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omsorgskompetanse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pedagogisk kompetanse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forvaltningskompetanse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20) 3.3 Beslutninger jeg tar i mitt arbeid idag er preget av

1

5

	Svært stor grad	2	3	4	Svært liten grad
Regelanvendelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skjønnsutøvelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21) 3.4 Har du tatt lederjobber på minst to års varighet etter endt utdanning?

	Ja	Nei
a. Førsteltnjeleder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Mellomleder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Virksomhetsleder med mellom 20 og 50 undergitte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Virksomhetsleder med mer enn 50 undergitte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22) 3.5 Her følger en påstand om lederkompetanse: Profesjonsutdanningen min gav meg et godt grunnlag for å forstå hva ledelse i arbeidslivet innebærer

- ☐ 1 Helt enig
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5 Helt uenig

23) 3.6 Her følger noen påstander om din arbeidshverdag som vi ber om at du tar stilling til

	1 Svært enig	2	3	4	5 Helt uenig
3.4 Sikkerhet og HMS går foran inntjening på min arbeidsplass.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.5 Ingenting er viktigere enn at et prosjekt eller en oppgave skal bli fullført i tide.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.6 Ingenting er viktigere enn å bygge et bra team.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



24) 3.7 Hvor aktuelt er det for deg å

	1 Svært aktuelt	2	3	4	5 Helt uaktuelt
Søke lederjobber innen nåværende organisasjon?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Søke stilling i andre organisasjoner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omskolere deg faglig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forlate arbeidslivet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



25) 4. TILLIT

26) 4.1 Yrkesgrupper du har TILLIT til: Under finner du en liste over noen yrkesgrupper. Vennligst ranger de 5 - fem - yrkene som du har mest tillit til i samfunnet. Velg tallet 1 ved yrkegruppen du har mest tillit til, 2 til den neste, osv.

Bonde	<input type="radio"/>
Prest	<input type="radio"/>
Universitetsprofessor	<input type="radio"/>
Økonom	<input type="radio"/>
Militær offiser	<input type="radio"/>
Advokat	<input type="radio"/>
Sykepleier	<input type="radio"/>
Høgskolelærer	<input type="radio"/>
Eiendomsmegler	<input type="radio"/>
Politi	<input type="radio"/>
Atomfysiker	<input type="radio"/>
Ingeniør	<input type="radio"/>
Arbeider	<input type="radio"/>
Bedriftsleder	<input type="radio"/>
Lege	<input type="radio"/>
TV-journalist	<input type="radio"/>
Lærer i grunnskolen	<input type="radio"/>
Politiker	<input type="radio"/>
Lærer i videregående skole	<input type="radio"/>
Fisker	<input type="radio"/>



27) 4.2. I hvor stor grad har du vært oppe i følgende etiske/yrkesetiske utfordringer i din yrkesutøvelse?

	1 I svært stor grad	2	3	4	5 I svært liten grad
a) Taushetsplikt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- | | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| b) Lojalitetskonflikter | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c) Manglende faglig standard i organisasjonen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d) Korrupsjon | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e) Risikoadferd i organisasjonen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| f) Manglende fokus på HMS | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| g) Uetisk behandling av kunde/klient | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| h) Uetisk behandling av pasient | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| i) Uetisk behandling av elev | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| j) Uetisk behandling av kollegaer | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| k) Brudd på menneskerettigheter | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| l) Miljø/ressurbruk | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| m) Andre utfordringer? Forklar gjerne i tekstboks under | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (
 - ☐ Hvis m) Andre utfordringer? Forklar gjerne i tekstboks under er lik 2
 - ☐ eller
 - ☐ Hvis m) Andre utfordringer? Forklar gjerne i tekstboks under er lik 3
 - ☐ eller
 - ☐ Hvis m) Andre utfordringer? Forklar gjerne i tekstboks under er lik 1 i svært stor grad
-)

28) Ethiske utfordringer - en utdyping



29) 4.3 Her følger noen påstander om etikk som vi ber deg ta stilling til

	Svært enig	2	3	4	Svært uening
a) Å være etisk og sosialt ansvarlig er den viktigste oppgaven for et firma/selskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Næringsvirksomhet har et sosialt ansvar som er mer vidstrakt enn å skape økonomisk overskudd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Forretningsetikk og sosialt ansvar er kritiske faktorer for at et firma/selskap skal overleve på lang sikt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Resultatoppnåelsen til et firma/selskap kan i stor grad forklares ut i fra om det opererer etisk og sosialt ansvarlig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) For å opprettholde konkurransekraften i et internasjonalt marked vil firmaer/selskaper kunne bli nødt til å nedtone etiske spilleregler og sosialt ansvar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Den viktigste oppgaven for et firma/selskap er å skape økonomisk overskudd, selv om det betyr at en tøyser eller bryter lover og regler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) Dersom et firma/selskaps overlevelse står på spill, da må en glemme etiske spilleregler og sosialt ansvar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) Hvorvidt et firma/selskap oppnår gode resultater eller ikke er mye viktigere enn om det blir ansett for å være etisk og sosialt ansvarlig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



30) 5. BAKGRUNNsspørsmål

31) 5.1 Kjønn

☐ Kvinne ☐ Mann

32) 5.2 Hvilket år du født?

Velg alternativ

33) 5.3 Hvor lenge har du vært yrkesaktiv etter endt utdanning på høyskolen?

Velg alternativ

34) 5.4 By/land. Jeg er oppvokst i

☐ Bykommune ☐ Landkommune ☐ Begge deler

35) 5.5 Hvilket år fullførte du din høgscoleutdanning?

Velg alternativ

36) 5.6 Næringstilhørighet for organisasjonen du jobber i

- ☐ Jordbruk, skogbruk, fiske
- ☐ Bergverkdirft og utvinning
- ☐ Industri
- ☐ Kraft- og vannforsyning
- ☐ Bygge- og anleggsvirksomhet
- ☐ Varehandel, Rep. av motorvogner
- ☐ Transport og lagring
- ☐ Overnattings- og serveringsvirksomhet
- ☐ Informasjon og kommunikasjon
- ☐ Finansiering og forsikring
- ☐ Teknisk og forretningsmessig tjenesteyting
- ☐ Offentlig forvaltning
- ☐ Undervisning
- ☐ Helse- og sosialtjenester
- ☐ Personlig tjenesteyting

37) 5.7 Hvilken sektor jobber du i idag?

☐ Privat sektor ☐ Offentlig sektor

38) 6.0 Har du kommentarer til spørreskjemaet?

↑

↓

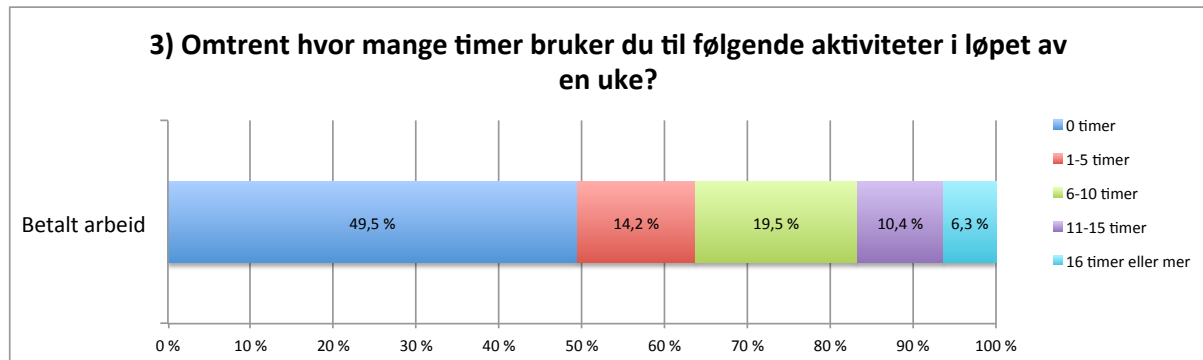


7.3 Operasjonalisering av lederambisjoner uten rekoding

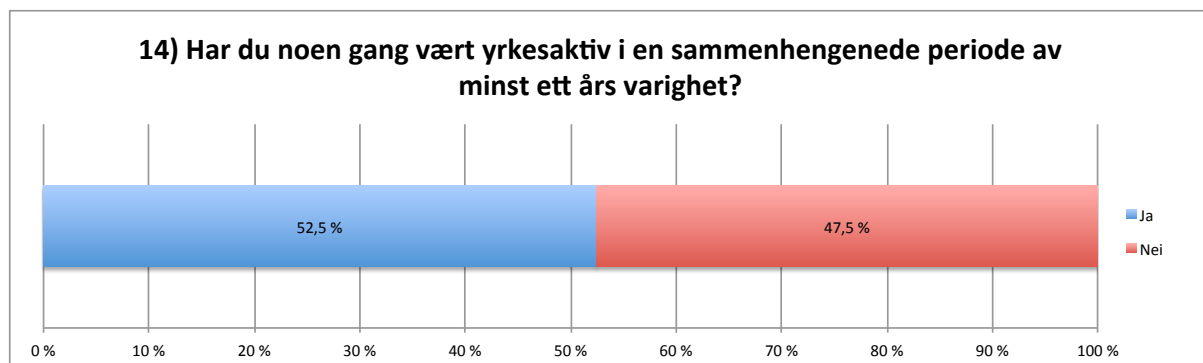
	Antall	Lederambisjoner
1 Sterke lederambisjoner	6	0,87 %
1,14	16	2,32 %
1,17	1	0,15 %
1,29	42	6,10 %
1,43	35	5,08 %
1,5	2	0,29 %
1,57	49	7,11 %
1,67	2	0,29 %
1,71	79	11,47 %
1,83	2	0,29 %
1,86	82	11,90 %
2	89	12,92 %
2,14	70	10,16 %
2,17	5	0,73 %
2,2	2	0,29 %
2,25	2	0,29 %
2,29	61	8,85 %
2,33	5	0,73 %
2,43	51	7,40 %
2,5	4	0,58 %
2,57	30	4,35 %
2,6	1	0,15 %
2,67	3	0,44 %
2,71	18	2,61 %
2,83	1	0,15 %
2,86	14	2,03 %
3	9	1,31 %
3,14	1	0,15 %
3,25	1	0,15 %
3,29	2	0,29 %
3,43	3	0,44 %
3,83 Ingen lederambisjoner	1	0,15 %

7.4 Fordeling – uavhengige variabler

7.4.1 Yrkeserfaring



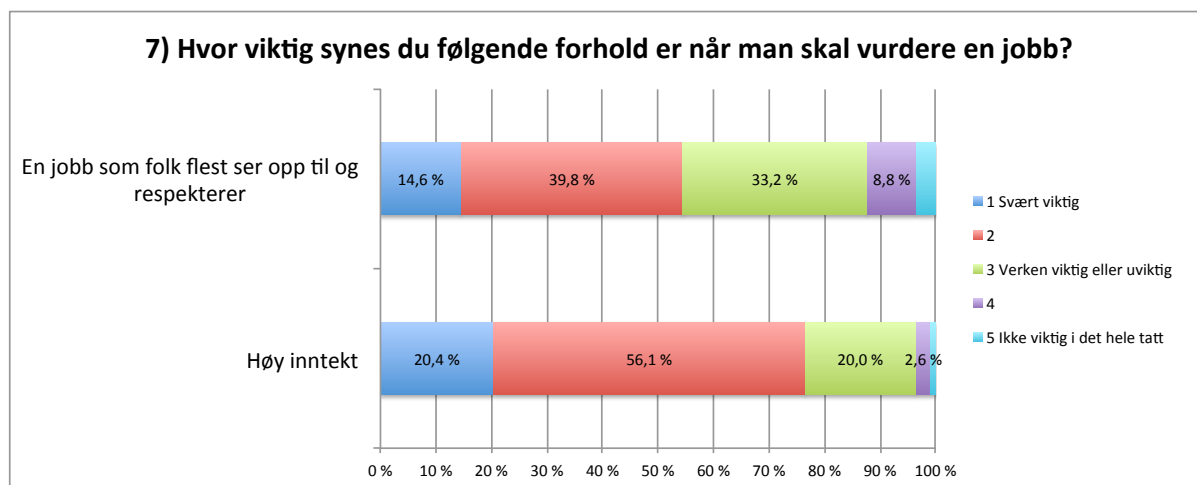
	Betalt arbeid
0 timer	49,5 %
1-5 timer	14,2 %
6-10 timer	19,5 %
11-15 timer	10,4 %
16 timer eller mer	6,3 %
Total (N)	681



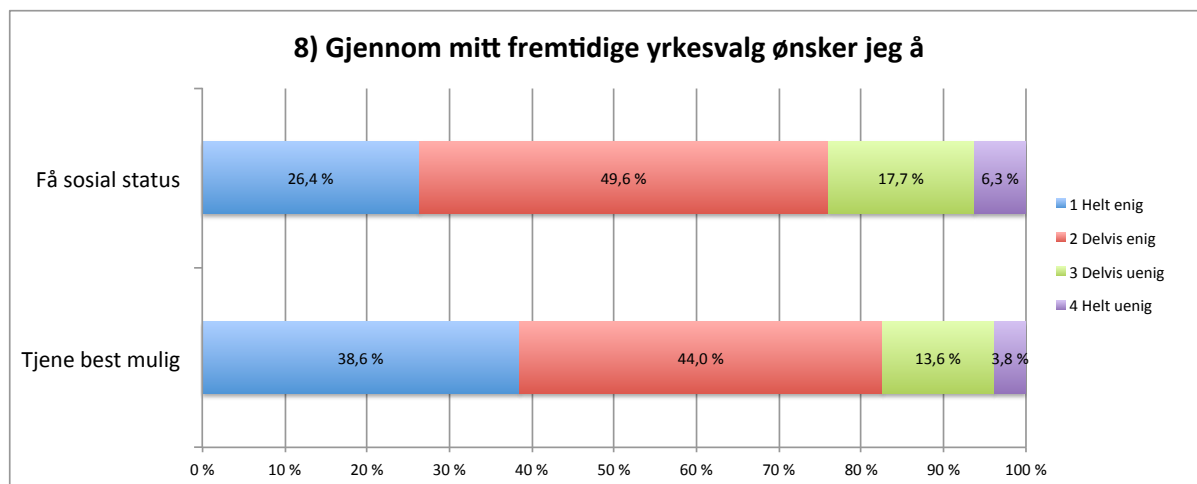
	Yrkesaktiv i ett års sammenhengende periode
Ja	52,5 %
Nei	47,5 %
Total (N)	688

7.4.2 Sosial status

Studentundersøkelsen

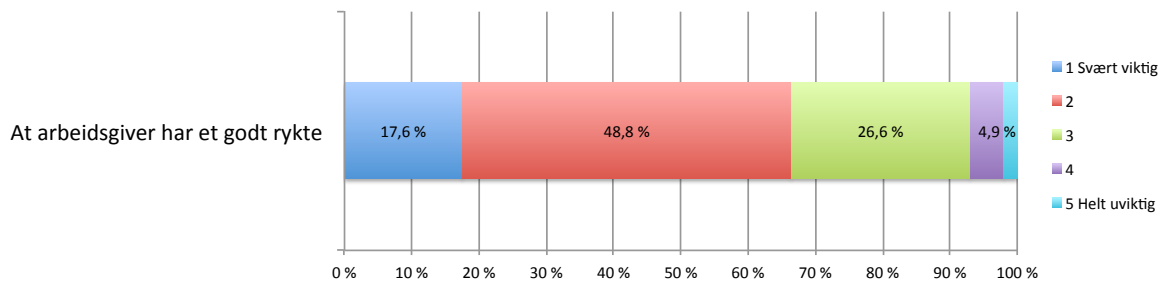


	En jobb som folk flest ser opp til og respekterer	Høy inntekt
1 Svært viktig	14,6 %	20,4 %
2	39,8 %	56,1 %
3 Verken viktig eller uviktig	33,2 %	20,0 %
4	8,8 %	2,6 %
5 Ikke viktig i det hele tatt	3,5 %	0,9 %
Total (N)	683	685



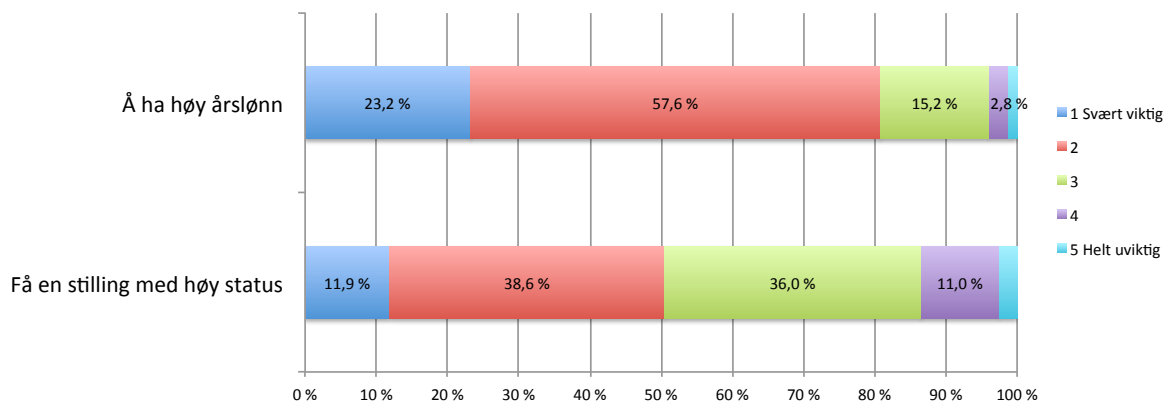
	Få sosial status	Tjene best mulig
1 Helt enig	26,4 %	38,6 %
2 Delvis enig	49,6 %	44,0 %
3 Delvis uenig	17,7 %	13,6 %
4 Helt uenig	6,3 %	3,8 %
Total (N)	671	677

19) Hvor viktig vil følgende være for deg i din neste jobb



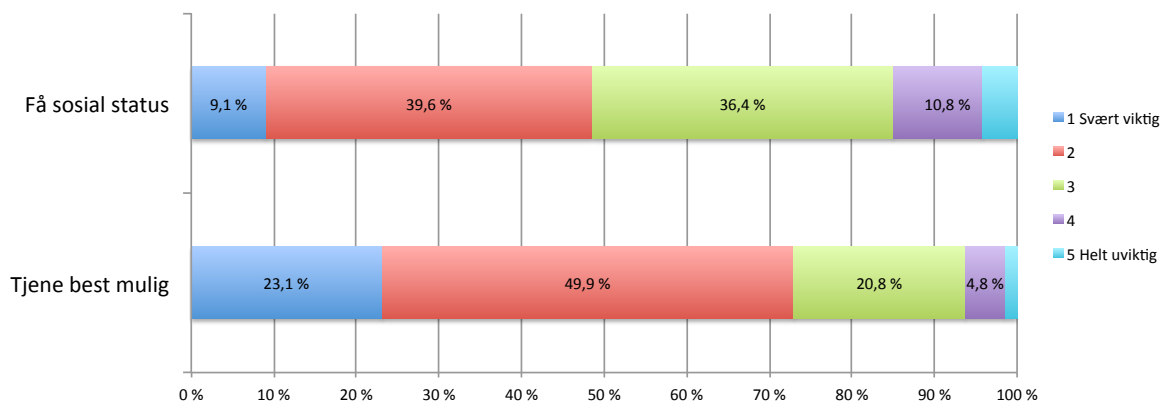
At arbeidsgiver har et godt rykte	
1 Svært viktig	17,6 %
2	48,8 %
3	26,6 %
4	4,9 %
5 Helt uviktig	2,0 %
Total (N)	688

21) Hvor viktig er det for deg



	Å ha høy årslønn	Få en stilling med høy status
1 Svært viktig	23,2 %	11,9 %
2	57,6 %	38,6 %
3	15,2 %	36,0 %
4	2,8 %	11,0 %
5 Helt uviktig	1,2 %	2,5 %
Total (N)	689	689

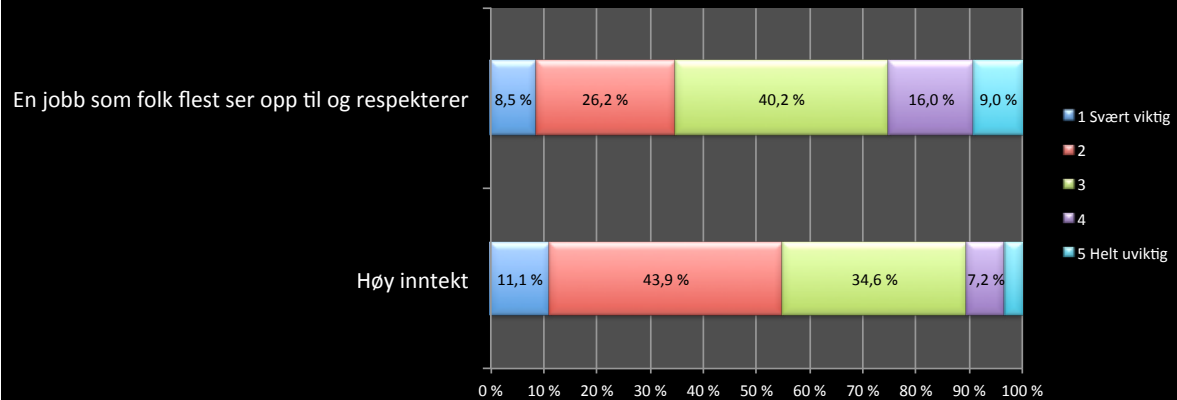
22) Ta stilling til følgende utsagn: I min neste jobb vil jeg legge vekt på



	Få sosial status	Tjene best mulig
1 Svært viktig	9,1 %	23,1 %
2	39,6 %	49,9 %
3	36,4 %	20,8 %
4	10,8 %	4,8 %
5 Helt uviktig	4,2 %	1,5 %
Total (N)	685	684

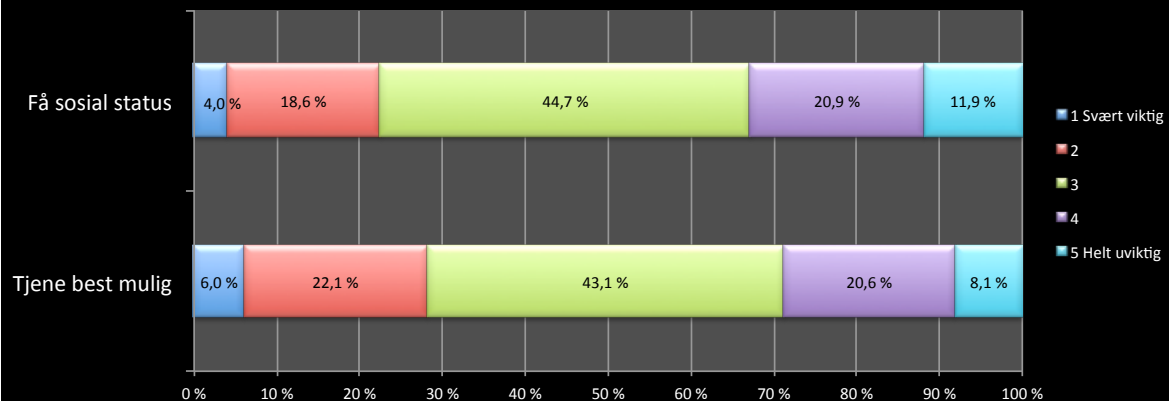
Alumniundersøkelsen

9) Hvor viktig synes du følgende forhold er når man skal vurdere en jobb?



	En jobb som folk flest ser opp til og respekterer	Høy inntekt
1 Svært viktig	8,5 %	11,1 %
2	26,2 %	43,9 %
3	40,2 %	34,6 %
4	16,0 %	7,2 %
5 Helt uviktig	9,0 %	3,2 %
Total (N)	686	684

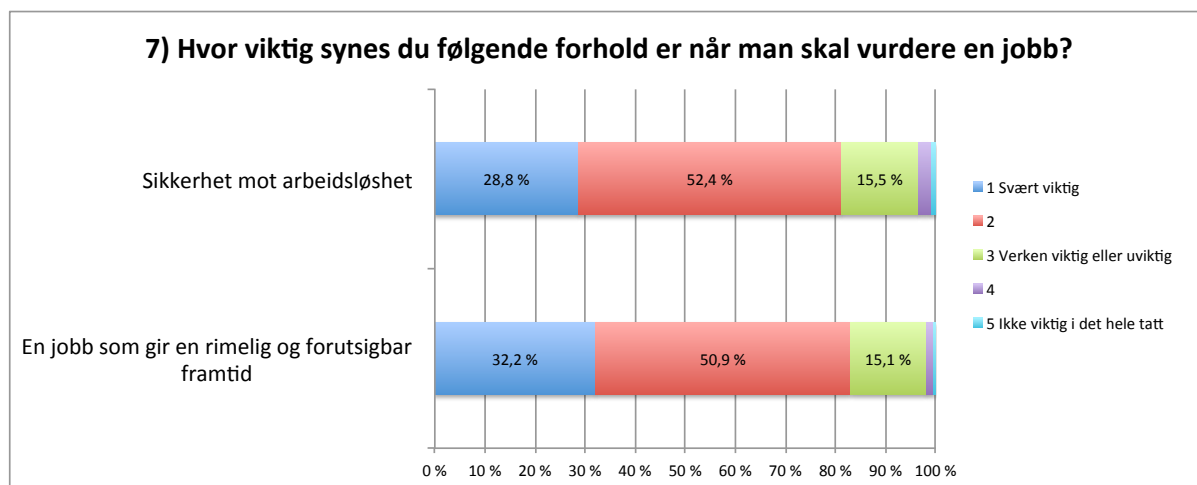
10) I jobben jeg har nå legger jeg vekt på



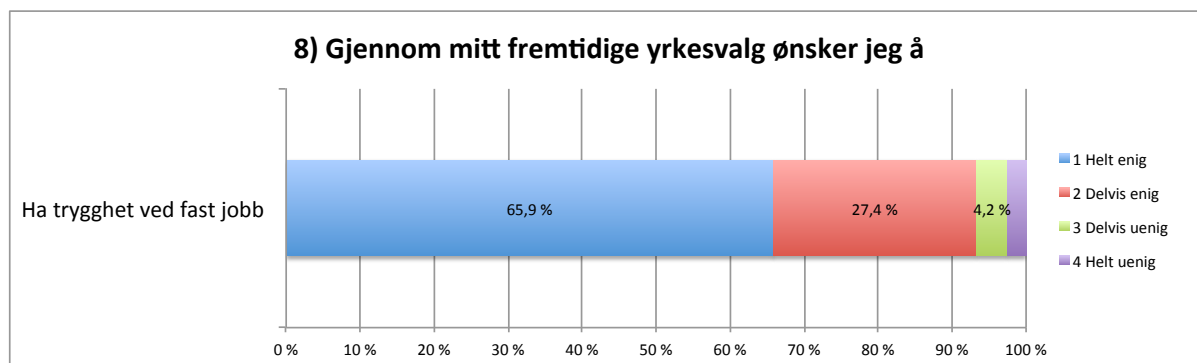
	Få sosial status	Tjene best mulig
1 Svært viktig	4,0 %	6,0 %
2	18,6 %	22,1 %
3	44,7 %	43,1 %
4	20,9 %	20,6 %
5 Helt uviktig	11,9 %	8,1 %
Total (N)	683	678

7.4.3 Sikkerhetssøkende personer

Studentundersøkelsen

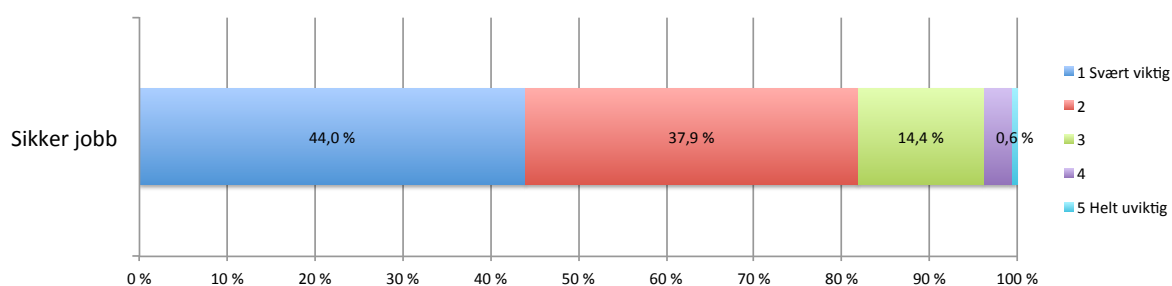


	Sikkerhet mot arbeidsløshet	En jobb som gir en rimelig og forutsigbar framtid
1 Svært viktig	28,8 %	32,2 %
2	52,4 %	50,9 %
3 Verken viktig eller uviktig	15,5 %	15,1 %
4	2,5 %	1,5 %
5 Ikke viktig i det hele tatt	0,9 %	0,4 %
Total (N)	685	684



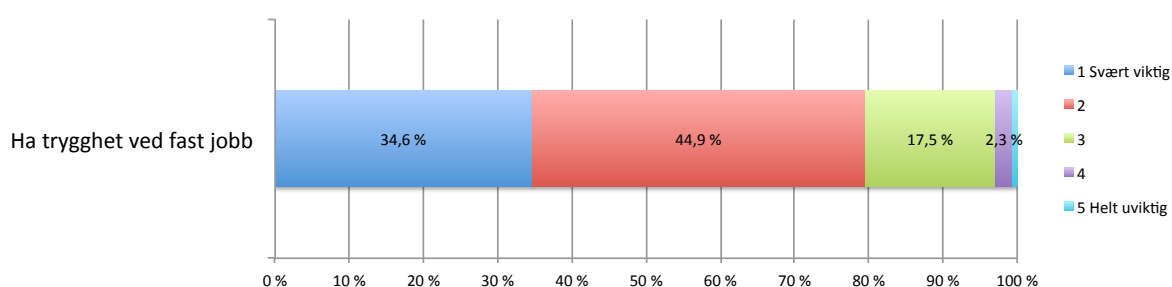
	Ha trygghet ved fast jobb
1 Helt enig	65,9 %
2 Delvis enig	27,4 %
3 Delvis uenig	4,2 %
4 Helt uenig	2,5 %
Total (N)	674

19) Hvor viktig vil følgende være for deg i din neste jobb



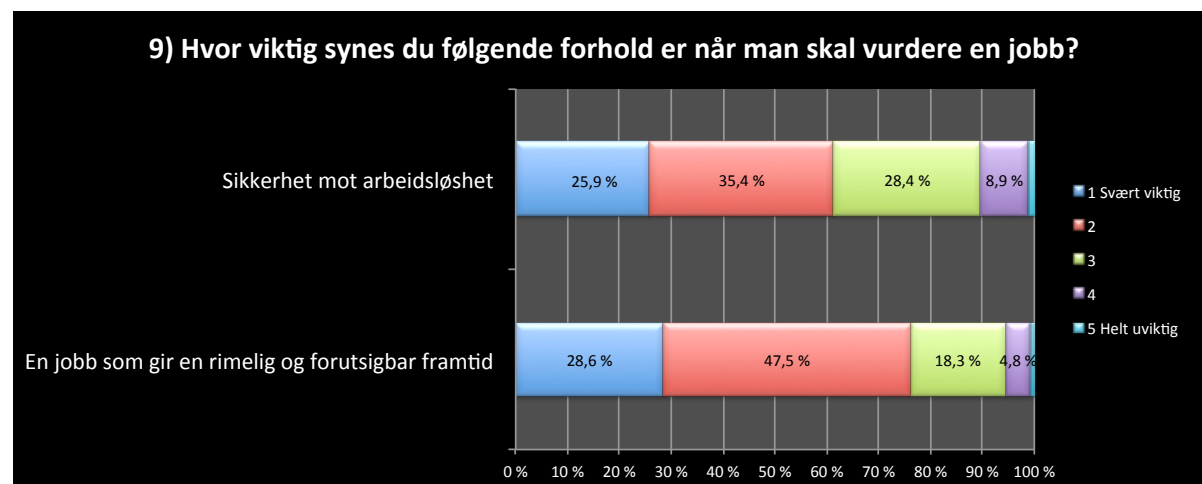
Sikker jobb	
1 Svært viktig	44,0 %
2	37,9 %
3	14,4 %
4	3,2 %
5 Helt uviktig	0,6 %
Total (N)	689

22) Ta tilling til følgende utsagn: I min neste jobb vil jeg legge vekt på

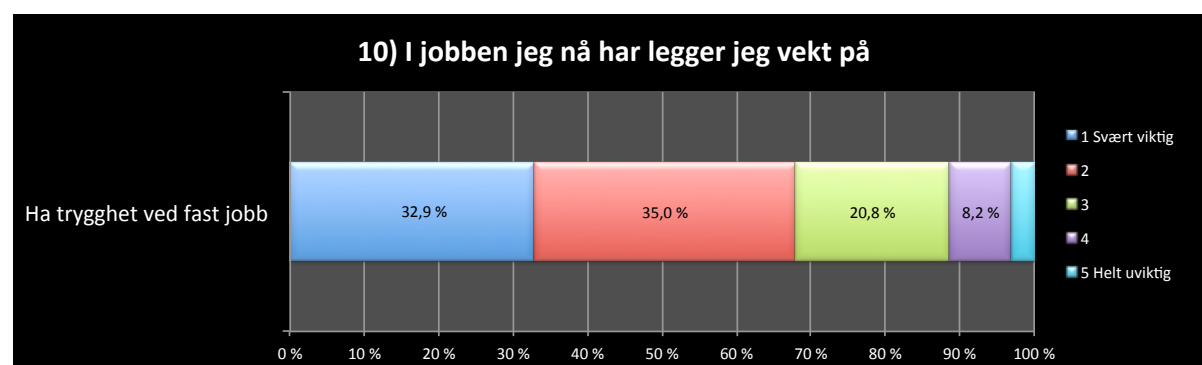


Ha trygghet ved fast jobb	
1 Svært viktig	34,6 %
2	44,9 %
3	17,5 %
4	2,3 %
5 Helt uviktig	0,6 %
Total (N)	684

Alumniundersøkelsen



	Sikkerhet mot arbeidsløshet	En jobb som gir en rimelig og forutsigbar framtid
1 Svært viktig	25,9 %	28,6 %
2	35,4 %	47,5 %
3	28,4 %	18,3 %
4	8,9 %	4,8 %
5 Helt uviktig	1,3 %	0,7 %
Total (N)	686	688



	Ha trygghet ved fast jobb
1 Svært viktig	32,9 %
2	35,0 %
3	20,8 %
4	8,2 %
5 Helt uviktig	3,1 %
Total (N)	683

7.5 Operasjonalisering av sosial status uten rekoding

	Antall	Sosial status
1 Svært viktig	9	1,31 %
1,1	14	2,03 %
1,2	16	2,32 %
1,3	1	0,15 %
1,3	11	1,60 %
1,4	1	0,15 %
1,4	17	2,47 %
1,5	1	0,15 %
1,6	27	3,92 %
1,6	1	0,15 %
1,6	3	0,44 %
1,7	34	4,94 %
1,8	1	0,15 %
1,8	42	6,10 %
1,9	1	0,15 %
1,9	1	0,15 %
1,9	50	7,26 %
2	53	7,69 %
2,1	46	6,68 %
2,1	2	0,29 %
2,1	1	0,15 %
2,2	64	9,29 %
2,3	1	0,15 %
2,3	51	7,40 %
2,4	2	0,29 %
2,4	2	0,29 %
2,4	45	6,53 %
2,5	1	0,15 %
2,6	37	5,37 %
2,6	1	0,15 %
2,7	26	3,77 %
2,8	3	0,44 %
2,8	25	3,63 %
2,8	1	0,15 %
2,9	1	0,15 %
2,9	1	0,15 %
2,9	29	4,21 %
3	15	2,18 %
3,1	9	1,31 %
3,1	1	0,15 %
3,2	7	1,02 %
3,3	7	1,02 %
3,4	1	0,15 %
3,4	5	0,73 %
3,6	6	0,87 %
3,7	2	0,29 %
3,8	2	0,29 %
3,9	3	0,44 %
4	4	0,58 %
4,1	2	0,29 %
4,3	1	0,15 %
4,4	1	0,15 %
4,8 Ikke viktig i det hele tatt	1	0,15 %

7.6 Operasjonalisering av sikkerhetssøkende personer uten rekoding

	Antall	Sikkerhetssøkende
1 Svært sikkerhetssøkende	80	11,61 %
1,2	82	11,90 %
1,3	1	0,15 %
1,4	85	12,34 %
1,6	78	11,32 %
1,7	1	0,15 %
1,8	3	0,44 %
1,8	100	14,51 %
2	86	12,48 %
2,2	50	7,26 %
2,3	1	0,15 %
2,3	1	0,15 %
2,4	35	5,08 %
2,5	2	0,29 %
2,6	25	3,63 %
2,7	1	0,15 %
2,8	24	3,48 %
3	16	2,32 %
3,2	4	0,58 %
3,3	2	0,29 %
3,4	5	0,73 %
3,5	1	0,15 %
3,6	3	0,44 %
3,8	1	0,15 %
4,2	1	0,15 %
4,8 Ikke sikkerhetssøkende	1	0,15 %

7.7 Statistiske tester for sosial status i Alumniundersøkelsen

Cronbach's alfa for sosial status (Alumniundersøkelsen)

#	Spørsmål	Variabel	α
9.7	Hvor viktig synes du følgende forhold er når man skal vurdere en jobb?	En jobb som folk flest ser opp til og respekterer	0,7103
9.9	Hvor viktig synes du følgende forhold er når man skal vurdere en jobb?	Høy inntekt	0,6706
10.3	I jobben jeg har nå legger jeg vekt på	Få sosial status	0,6929
10.6	I jobben jeg har nå legger jeg vekt på	Tjene best mulig	0,6561
Foreløpig α til hele settet:			0,7413

Korrelasjon og signifikansnivå for sosial status (Alumniundersøkelsen)

#	9.7	9.9	10.3	10.6
9.7	1,00	0,36*	0,48*	0,33*
9.9	0,36*	1,00	0,32*	0,63*
10.3	0,48*	0,32*	1,00	0,41*
10.6	0,33*	0,63*	0,41*	1,00

* er signifikant på 0.01-nivået

7.8 Statistiske tester for sikkerhetssøkende personer i Alumniundersøkelsen

Cronbach's Alfa for sikkerhetssøkende personer (Alumniundersøkelsen)

For de tre variablene for å måle sikkerhetssøkende personer som vist i tabellen under har settet et korrelasjon på **0,7717**. Noe som er en tilfredsstillende reliabilitet.

#	Spørsmål	Variabel	α
9.1	Hvor viktig synes du følgende forhold er når man skal vurdere en jobb?	Sikkerhet mot arbeidsløshet	0,7213
9.5	Hvor viktig synes du følgende forhold er når man skal vurdere en jobb?	En jobb som gir en rimelig og forutsigbar framtid	0,6576
10.8	I jobben jeg nå har legger jeg vekt på	Ha trygghet ved fast jobb	0,7024
Foreløpig α til hele settet:			0,7717

Som vi ser fra tabellen vil ikke korrelasjonen bli sterkere dersom vi fjerner noen av variablene.

Korrelasjon og signifikansnivå for sikkerhetssøkende personer (Alumniundersøkelsen)

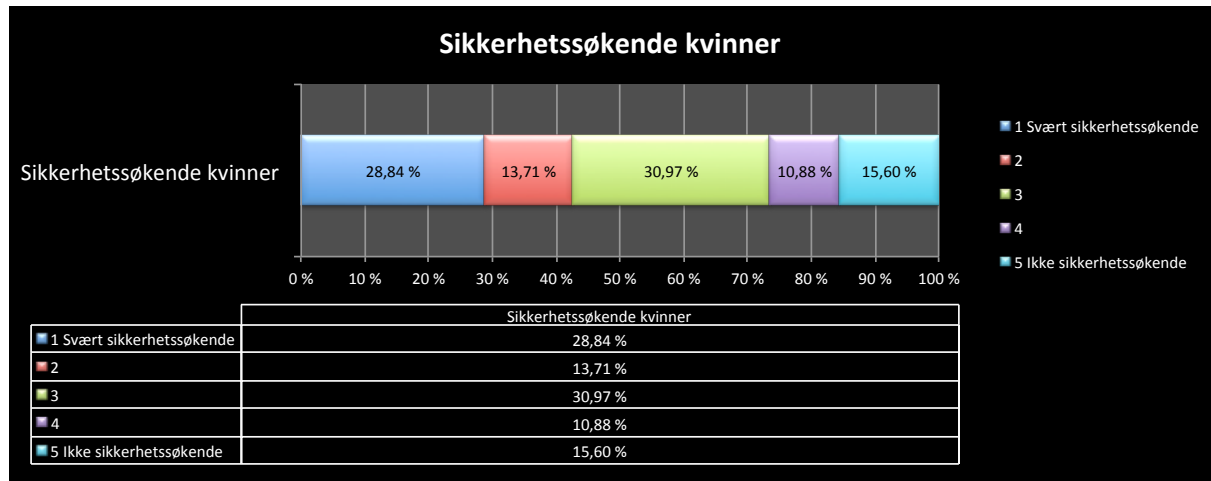
Tabellen under som er en korrelasjonsmatrise fra Alumniundersøkelsen viser også at alle variablene som er med på å definere en sikkerhetssøkende person har tilfredsstillende signifikansnivå.

#	9.1	9.5	10.8
9.1	1,00	0,55*	0,49*
9.5	0,55*	1,00	0,58*
10.8	0,49*	0,58*	1,00

* er signifikant på 0.01-nivået

Operasjonalisering av sikkerhetssøkende kvinner (Alumniundersøkelsen)

På samme måte som for Studentundersøkelsen har jeg laget en mastervariabel for sikkerhetssøkende-kvinner i Alumniundersøkelsen:



	Gjennomsnitt	Svarende	Ikke svar	Standardavvik	Skewness	Kurtosis
Sikkerhetssøkende kvinner	2,71	423	3	1,39	0,24	-1,11